

Бабинцев В. П.

д-р. филос. наук, профессор,
Белгородский государствен-
ный университет, заведую-
щий кафедрой социальных
технологий,
babintsev@bsu.edu.ru

Шаповал Ж. А.

аспирант, Белгородский
государственный университет,
shapoval@bsu.edu.ru

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СОЦИАЛЬНО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ¹

Идея разработки и внедрения социальных технологий в управление социальными процессами, сформулированная К. Поппером и К. Мангеймом, была тепло воспринята в России в первой половине 80-х годов прошлого века. Но попытки внедрить социальные технологии на отдельных предприятиях показали, что их успех находится в прямой зависимости от уровня культуры управленческих работников или менеджеров, который у многих из них оставался и остаётся довольно низким.

Возрождение интереса к внедрению социальных технологий выражается в актуализации темы социально-технологической культуры. Примечательно, что эта проблематика активнее разрабатывается в региональных исследовательских центрах. В частности, ей посвящены исследования липецких социологов В. В. Богомоловой, И. В. Бурмыкиной и Ю. В. Шмариона [1]. Традиционно проблемы социально-технологической культуры исследуются белгородскими авторами.

Среди исследователей нет единства в определении феномена социально-технологической культуры. В научной литературе присутствуют несколько подходов:

- субъективистский (Т. И. Морозова, Л. Г. Пуляева, О. П. Шамаева), рассматривающий её как личностное образование;
- объективистский (Ж. Т. Тощенко, Л. Я. Дятченко), социально-технологическая культура характеризуется как инструмент обустройства социального пространства;
- педагогический (И. Ю. Башкирова, В. Д. Симоненко), обращающий особое внимание на уровень овладения учащимися производственными технологиями и способами преобразовательной деятельности;

Ключевые слова: социальные технологии, социально-технологическая культура, жизненная стратегия, социально-технологические компетенции, профессиональные компетенции, профессиональная компетентность

¹ Статья подготовлена при поддержке проекта П439 от 12 мая 2010 г «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров», выполняемого в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

- компетентностный (И. В. Бурмыкина), в котором социально-технологическая культура определяется как паттерн базовых представлений, ценностей и технологий организации познавательной и преобразовательной социальной деятельности, реализуемых в социальном взаимодействии, ориентированный на получение оптимального социального результата, достижение жизненных целей, повышение качества жизнедеятельности посредством технологически грамотной организации и самоорганизации деятельности раскрытия потенциала (ресурсов) социальной системы и личности [2].

Из-за значительных расхождений в определении объекта исследования мы считаем необходимым определить некоторые базовые основания его осмысления и принимаем в качестве таковых следующие:

- содержание социально-технологической культуры определяется её объектом, в качестве которого выступают социальные технологии, представляющие собой рационально организованные, построенные по единому алгоритму процедуры преобразования социальной реальности в интересах человека, группы или всего общества. В силу данного обстоятельства свойства социальных технологий с необходимостью воспроизводятся во всех социокультурных компонентах;
 - рассматривая социально-технологическую культуру менеджера как часть его общей культуры, связываем её с деятельностью по преобразованию межличностных и межгрупповых отношений. В данном контексте социально-технологическая культура специалиста представляет собой комплекс практик, в ходе которых элементы диспозиции личности преобразуются в значимые для субъекта действия и результаты;
 - социально-технологическая культура личности специалиста в сфере управления (менеджера) может формироваться на различных основаниях. В качестве таких оснований допустимо рассматривать веберовские типы социального действия – традиционный, аффективный, ценностно-рациональный и целерациональный [3]. На основе первых трёх типов вполне возможно формирование социально-технологической культуры, в которой преобладают иррациональные¹ элементы. Но подобный тип социально-технологической культуры неадекватен статусу и функциям менеджеров в современном обществе, деятельность которых изначально ориентирована на рационализацию социальных практик;
 - социально-технологическая культура формируется и проявляется не только в профессиональной сфере, но и за её пределами, воплощаясь в используемых личностью процедурах жизнестроительства;
- социально-технологическая культура менеджера характеризует личность главным образом с точки зрения её способности интеллектуально-рационального освоения и преобразования социальной реальности. В силу данной особенности можно утверждать, что необходимой предпосылкой социально-технологической культуры менеджера является особый тип мышления, который допустимо определить как социально-технологическое. Это – мышление, для которого характерны:
- понятийность, т. е. умение и готовность дать строгие научные определения явлениям и процессам, с которыми специалист-менеджер имеет дело;
 - проблематизация, т. е. способность выявить неразрешённые противоречия, сформулировать суть возникающих на их основе проблем. При этом проблематизация с необходимостью должна сопровождаться депроблематизацией, поиском решений;
 - целенаправленность, т. е. четкая постановка целей и их декомпозиции;
 - научно обоснованная продуктивность, выражающаяся в направленности не столько на познание окружающей действительности, сколько на изменение

¹ Характеристика не содержит в рассматриваемом контексте оценки «неразумные»

её в интересах человека, в ходе которого должен быть сформирован корпус стандартизированных процедур сбора и обработки данных – технологий обращения с материалом: экспериментальными установками, препаратами, подопытными животными и людьми¹;

- проективность и прогностичность, предполагающие ориентацию на будущее, на использование технологических, технических, экономических и других знаний для выполнения проектов по созданию проектов преобразования общественных отношений;
- алгоритмизация, предполагающая анализ проблемных ситуаций, прогнозирования и планирования по образцу, продуктивность которого теоретически обоснована и проверена на практике.

При этом алгоритмизация мышления является, пожалуй, наиболее важным условием его технологичности.

Практическим воплощением идеи социально-технологического мышления специалиста в области управления должна быть технологическая карта, представляющая собой вид технологической документации, в которой фиксируется процесс деятельности по достижению целей. Подобные карты давно и продуктивно применяются в сфере производства. Очевидно, вызовы времени требуют ее применения и в сфере управления.

Следовательно, перспектива развития управленческой практики по-прежнему довольно жестко связана с технологизацией. В свою очередь, технологическое мышление специалиста в сфере управления должно опираться на науку. И подобная установка является не ритуальной формулой, но и вербальным требованием, невыполнение которого превращает любые идеи о реформировании государственного и муниципального управления в красивые, но абстрактные лозунги.

С учётом приведённых соображений *социально-технологическая культура менеджера определяется нами как система диспозиций личности, выражающаяся в формировании и развитии у него умений и навыков поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования алгоритмически выстроенных, унифицированных процедур и операций организации людей.*

В сущности, обладание развитой социально-технологической культурой означает, что специалист в сфере управления способен успешно (для себя и организации) трансформировать собственные ценности, знания и навыки, относящиеся к взаимодействию с окружающими, в рационально выстроенные профессиональные практики и жизненные стратегии. В таком контексте социально-технологическая культура вполне может рассматриваться как условие высокой профессиональной компетентности современного менеджера.

При этом мы исходим из того, что под профессиональной компетентностью менеджеров следует понимать качественную оценку их деятельности, выражающуюся в ее результатах, которые в конечном счёте отражают их способности решать практические задачи, но на основе усвоенных алгоритмов поведения. Такое представление, на наш взгляд, отвечает довольно широко распространённому (безусловно, неединственному) представлению о соотношении компетенций и компетентности, представленному в литературе по менеджменту [7].

Понятие «стандарт (алгоритм) профессионального поведения», характеризующее, по мнению С. Уиддета и С. Холлифилда, содержание профессиональных компетенций, определяет идеально-типическую конструкцию, создаваемую и воплощаемую людьми в профессиональной сфере для лучшего обеспечения профессиональных стратегий адекватными средствами реализации. «Алгоритм профессионального поведения» характеризуется в отрасли набором универсальных, унифицированных признаков. И, очевидно, стандартизация и унификация способны помочь профессиональному успеху менеджера.

¹ Так, например, в [4]

Но стандартизация и унификация деятельности являются необходимыми элементами социально-технологической культуры специалиста в сфере управления. И в этом смысле допустимо утверждать, что повышение уровня социально-технологической культуры в сфере управления органически связано с ростом профессионализма менеджеров. Вполне логичной представляется следующая схема, характеризующая взаимосвязь социально-технологической культуры, социально-технологического мышления и профессиональной компетентности управленца:

- формирование диспозиций, составляющих содержание социально-технологической культуры;
- развитие социально-технологического мышления;
- формирование профессиональных компетенций (стандартов поведения);
- развитие профессиональной компетентности.

Социально-технологическая культура, по сути, задаёт специалисту в сфере управления ряд профессиональных стандартов. В основу их структурирования мы предлагаем положить фазы (этапы) управленческого цикла. Согласно концепции М. Маркова он может быть разбит на четыре процедуры: формулировка цели; принятие решения; организация социального действия; анализ результатов [5].

« В соответствии с этими процедурами мы выделяем следующие компетенции:

- целеопределения. Они включают оценку *способности к организации людей, взаимодействию с ними* в ходе социальной диагностики по различным моделям; прогнозирования общественных, в том числе и управленческих, процессов; формулировки целей и их декомпозиции; определения стратегии действий; оформления стратегии в виде проектов, программ и планов как текстовых документов; работе над программными документами;
- принятия решений, характеризующие способности взаимодействовать с людьми при анализе проблемной ситуации; обосновании вариантов действий; выборе оптимального варианта действий; утверждении решения самостоятельно или в процессе обращения к высшим должностным лицам (инстанциям);
- организационные компетенции, проявляющиеся как способности распределять задачи между исполнителями; координировать и регулировать процесс исполнения; осуществлять контроль за процессом исполнения решений; налаживать и поддерживать конструктивные отношения с гражданами и организациями как потребителями государственных услуг (клиентами), а также с коллегами;
- аналитические компетенции, т.е. способности взаимодействия с контрагентами в ходе сопоставления запланированных и достигнутых результатов, открытия новых проблемных ситуаций; умение дать оценки результативности и эффективности собственной деятельности и деятельности подчинённых первоначальной формулировке новых целей.

Однако данный подход нуждается в уточнениях. Во-первых, как отмечалось выше, феномен социально-технологической культуры менеджера выходит за рамки его профессиональной деятельности. Он одновременно характеризует и систему диспозиций личности в отношении жизненной стратегии, повседневного поведения. Следовательно, в рамках исследования социально-технологической культуры управленца можно говорить о компетенциях в сфере индивидуально-личностного развития (жизнестроительства). Здесь в соответствии с моделью формирования жизненной стратегии Ю. М. Резника и Е. А. Смирнова [6] целесообразно выделить три подгруппы компетенций: компетенции, определяющие способности к стратегическому выбору; компетенции, позволяющие оценить процесс конструирования и реализации модели жизненного поведения; компетенции представления (презентации) жизненной стратегии референтному окружению.

Во-вторых, попытка рассматривать профессиональные компетенции как устойчивые алгоритмы поведения не означает исключения из содержания профессиональной компетенции инновационных элементов. Но они не являются определяющими, поскольку в основе профессиональной компетенции всегда лежит установка на унифицированную модель, формируемую в ходе профессионального обучения и последующего профессионального развития. Следовательно, обретение профессиональной компетенции и развитие на её основе органически связаны с рационально детерминированной технологизацией управленческого процесса, которая и предполагает построение и применение унифицированных моделей и алгоритмов. Правда, сложно совместить внедрение ориентированных на использование стандартов и унифицированных процедур социальных технологий с необходимостью инновационных управленческих решений. Следовательно, трудно связать необходимость формирования и развития социально-технологической культуры с наращиванием инновационного потенциала менеджеров. По нашему мнению, данная проблема остра и требует системных исследований.

Социально-технологическая культура российских менеджеров формируется на неблагоприятном социальном фоне. Препятствуют этому специфика социокультурной традиции, нестабильная общественная среда, но главное – недостаточная компетентность менеджеров в отношении использования социальных технологий в управлении. И суть проблемы заключается не только в том, что специалисты мало знают о социальных технологиях и не имеют навыков их применения. Многие из них не поднимаются до осознания необходимости освоения социально-технологических процедур.

Показательны в данной связи результаты проведённого Центром социальных технологий Белгородского государственного университета экспертного опроса по проблеме формирования социально-технологической культуры менеджеров (2010 г., N = 30, руководитель Л. Я. Дятченко). В качестве экспертов выступали ученые из различных городов, вузов и НИИ РАН РФ. В ходе опроса все эксперты согласились с тем, что в качестве самостоятельного элемента подготовки будущих менеджеров необходимо выделять их социально-технологическую подготовку.

Но, по мнению многих экспертов, необходимость социально-технологической подготовки менеджеров осознаёт меньшинство работодателей, руководителей образовательных учреждений, преподавателей и студентов. Правда, большинство экспертов отметили, что эту необходимость представители данного когорты осознают «отчасти». В отношении работодателей данный вариант ответа указали 70% экспертов и 60% руководителей образовательных учреждений. Выходит, что проблемой формирования социально-технологической подготовки в ходе обучения менеджеров серьёзно никто не занимается. В отношении же руководителей органов управления образованием эксперты предельно критичны. Большинство из них (53,33%) высказали мнение, что значимость данной проблемы работники органов управления образованием вообще не понимают.

Между тем очевидное усложнение задач управления в нестабильной социальной среде превращает способность к рациональной рефлексивности, составляющую существенный компонент социально-технологической компетентности, в фактор профессиональной и личной успешности менеджера. И этим фактором следует учиться управлять.

Литература

1. Богомолова А. В., Бурмыкина И. В., Шарион Ю. В. Социальные технологии развития культуры принятия решений менеджеров: монография. – Липецк: ЛГПУ, 2009.
2. Бурмыкина И. В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009.
3. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С. 14–15.

4. *Иванов Д. В.* Виртуализация общества. – СПб.: «Петербургское востоковедение», 2000.
5. *Марков М.* Технология и эффективность социального управления. – М.: Прогресс, 1972. – 226 с.
6. *Резник Ю. М., Смирнов Е. А.* Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). – М.: Институт человека РАН, Независимый институт гражданского общества, 2002.
7. *Уиддет С., Холлифилд С.* Руководство по компетенциям // Режим доступа <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/competition.php>

Статья поступила в редакцию 27 апреля 2014 г