ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 378.1

Алиева С.В.[1]
Баранова В.А.[2]

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРА

Аннотация. В современных социально-экономических условиях одним из важнейших показателей качества организационных структур управления является эффективность и результативность деятельности управленческих кадров. Важную роль в профессиональном развитии, помимо институционально оформленных образовательных систем, играет самообразование, под которым понимают постоянное самоизменение субъекта деятельности в соответствии с изменяющимися объективными условиями. Под влиянием самообразования происходит профессиональное становление менеджера как высококультурного профессионала.

Ключевые слова: самообразование, профессиональное становление менеджера, этапы профессионализма.

Alieva S.V.
Baranova V.A.

SELF-EDUCATION AS A FACTOR OF PROFESSIONAL FORMATION AND DEVELOPMENT MANAGER

Abstract. In the current socio-economic conditions one of the most important indicators of the quality of organizational structures of management is the efficiency and effectiveness of administrative staff. An important role in professional development, in addition to the formal educational system plays a self-education, which refers to permanent-transformation of the subject's activities in accordance with the changing objective conditions. Under the influence of self-education occurs, the professional development Manager as a highly cultured professional.

Keywords: self-education, professional development of a manager, stages of professionalism.

В современных социально-экономических условиях одним из важнейших показателей качества организационных структур управления является эффективность и результативность деятельности управленческих кадров. Динамичные изменения всей общественной жизни, характеризующие нашу российскую действительность в течение последних лет привели к существенному повышению роли и усложнению систем управления. При этом все более очевидным становится факт зависимости успешности процессов социально-экономических преобразований от повышения эффективности деятельности субъектов исполнения управленческих функций. В нынешних условиях существенно возрастают требования к уровню компетентности менеджеров, повышению эффективности управления. Это обстоятельство актуализирует значимость технологий профессионального образования и требует поиска направлений его развития.

Как отмечают многочисленные исследователи, профессиональное образование и становление менеджера складывается одно-

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социол. наук, профессор кафедры государственных услуг и менеджмента, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск
Svetlana Alieva, Doctor of Social Science, Professor, Department of Public Services and Management, the North Caucasus institute of RANEPA, Pyatigorsk
[2] *Баранова Виктория Анатольевна*, магистрант Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС, г. Пятигорск
Viktoria Baranova, graduate student, the North Caucasus institute of RANEPA, Pyatigorsk

временно под влиянием институционально оформленных образовательных систем и в результате самообразования. Выявление зависимости профессионального становления менеджера от его самообразования необходимо вести через призму профессионализации. Понимание последней как процесса постоянного самоизменения субъекта деятельности в соответствии с изменяющимися объективными условиями дает основание для предположения о том, что перемещение профессионала по ступеням иерархии в становлении его как высококультурного профессионала носит непрерывный поступательный характер. Вполне очевидно, что в центре внимания профессионального становления находится самообразование и саморазвитие субъекта профессиональной деятельности.

В психологическом словаре Л.М. Фридмана под самообразованием понимаются «особые действия личности, предметом которых являются собственные состояния и качества человека как субъекта деятельности, общения, самосознания» [1, с. 189]. Важным дополнением является точка зрения О.М. Кравчука, согласно которой процесс самообразования обеспечивает реализацию ряда функций: экстенсивную (накопление и приобретение новых знаний); компенсаторную (ликвидация пробелов в образовании); методическую (преодоление профессиональной ограниченности личности); творческую (побуждение к творческой работе) и развивающую (совершенствование личностных качеств и предупреждение застоя в развитии) [2, с. 26].

Выполнение всех перечисленных функций самообразования продиктовано необходимостью достижения результативности управленческого труда. Действительно, решая управленческие проблемы, менеджер по мере их усложнения вынужден обращаться к новым знаниям и опыту профессиональной деятельности, тем самым удовлетворяя высшие социальные потребностей человека в самоуважении и признании.

Еще одной особенностью самообразования является его направленность на актуализацию профессионального знания и творческое применение в нестандартных ситуациях, что способствует развитию субъекта труда как профессионала. Кроме того, самообразовательные цели, которые должен реализовать менеджер в своей профессиональной деятельности, обусловлены изменениями в обществе. Следовательно, для того, чтобы овладеть новым уровнем профессионализма, ему необходимо самосовершенствоваться, что также требует самообразования.

Учитывая вышесказанное, рассмотрим профессиональное становление человека в контексте понятия «технология самообразования». Попутно заметим, что самообразование в ряде случаев возникает естественным путем как ответ на вызов окружающей среды. Хотя оно может быть и искусственно спроектировано с целью подготовки менеджера к решению управленческих проблем в будущем. Естественная включенность социального субъекта в ценности культуры, в процесс освоения этих ценностей обеспечивается одновременно факторами внешнего (социокультурного) и внутреннего воздействия.

Можно ли говорить о технологичности данного процесса? Для ответа на этот вопрос рассмотрим сущность самообразования в контексте развития (саморазвития) личности. Отечественной психологией доказано, что развитие проявляется в увеличении роли внутренних факторов и совершенствовании саморегуляции. С.Л. Рубинштейн обосновал два способа отношения человека к миру, говорящие о мере его превращения в субъекта собственной жизни. «Включенный» индивид отличается страдательным, зависимым, пассивным отношением к жизни. «Рефлексирующий» индивид проявляет к ней активное, деятельное отношение. Причем именно при втором способе отношения человека к миру, свойственном более высокой ступени развития, проявляется подлинная диалектика личности и обстоятельств ее жизни, характеризующая свободную человеческую сущность. Поведение человека определяется не внешними воздействиями, а внутренними целями и намерениями…» [3, с. 103].

Развивая идеи С.Л. Рубинштейна, К.А. Абульханова-Славская говорит о том, что становление человека субъектом своей деятельности происходит на трех уровнях развития саморегуляции. На первом уровне личность

согласовывает свои особенности с нормами деятельности, на втором – совершенствует качество деятельности путем оптимизации своих возможностей, на третьем – личность как субъект деятельности может повышать меру трудности, осуществляя такие формы личностной регуляции, как инициатива, ответственность. С ее точки зрения, это и есть психологический механизм «авторской позиции личности» в профессиональной деятельности [4, с. 56–75].

Отсюда следует, что главным психологическим механизмом самообразования является рефлексивная саморегуляция. Как отмечают Е.В. Селезнева и Маркелова Л.В. «саморегуляция произвольной активности человека понимается как системно организованный процесс инициации, построения, поддержания и управления всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на достижение субъектом целей» [5, с. 31]. В данном определении присутствуют все признаки технологизации данного процесса. Следовательно, технология самообразования в естественном виде представляет собой социокультурно опосредованную, целесообразную, оптимизированную и повторяющуюся совокупность действий, которая, с одной стороны, выступает механизмом саморегуляции субъекта, с другой – способом адаптации его к социальному окружению, упорядочивающему отношения индивид-социальная группа-социум.

Исследование технологических закономерностей становления профессиональной культуры управленца посредством самообразования позволит не только оптимизировать его собственное развитие, развитие профессиональной среды, но и воздействовать на всю систему управленческого сообщества. Отсюда следует вывод: характер реконструкции социальной технологии, неадекватной изменившимся условиям, определяется как общим социокультурным контекстом ее существования, так и конкретными усилиями управленческих структур в рамках социальной политики того или иного общества.

Как показывает мировая образовательная практика, сменяющиеся технологии самообразования можно рассматривать как становление механизма саморегуляции знания, который не был одинаково развит и востребован обществом на различных этапах человеческой истории. Если в доиндустриальный период общественного развития самообразование преимущественно осуществлялось в контексте межличностных отношений (как аспект коммуникативной деятельности), а в индустриальном обществе доминировал «книжный» тип самообразования, реализуемого в рамках текстовой деятельности, то в постиндустриальный период новые информационные и коммуникативные технологии породили «экранную» культуру, основанную на компьютерно-космических средствах связи и обработки информации.

Постиндустриальное общество – общество самообразующееся, и самообразование выступает источником не только технологических, но и социальных инноваций. Если при этом рассматривать такой сложный по своим характеристикам процесс, как становление управленческой культуры, то становится очевидным, что для овладения всей совокупностью культурных образцов, известных к настоящему времени в данной профессии, необходимо использовать все возможные способы их освоения. В связи с этим образование как социальный институт должно дополняться самообразованием. Именно это дает основание утверждать, что образование (а в значительно большей степени самообразование) станет ведущим механизмом формирования социальной структуры постиндустриального общества.

Технологии самообразования естественным образом присутствуют в процессе становления профессионала, поскольку при переходе к новому качественному состоянию его профессиональной культуры, при подъеме на более высокую ступень профессионализма необходимо освоение новой социальной и профессиональной роли человека в труде. При этом главным механизмом, инициирующим профессиональный рост, будет самообразование, в противном случае профессионализация не состоится по определению, на деле это будет означать остановленное саморазвитие. Для построения технологии самообразования, а затем и саморазвития профессионала

необходимо выявить ее основные этапы, возможный алгоритм, а также способы включения человека в данный процесс.

Для выявления особенностей технологии профессионального самообразования рассмотрим процесс становления субъекта труда более детально, чтобы описать более предметно условия перехода от состояния готовности к самообразованию к состоянию устойчивой потребности в нем.

Как было отмечено выше, профессиональное развитие – это длительный, многоуровневый и одновременно непрерывный процесс, требующий значительных личностных ресурсов. Зачастую не представляется возможным его точно описать из-за отсутствия полноты характеристик преобразуемого субъекта. В связи с этим представляется ценным попытка ряда ученых дать теоретическое обоснование этому процессу и выявить этапы становления профессионала.

В этой связи уместно привести замечание Кудрявцева Т.В. относительно того, что профессиональное становление и развитие не является кратковременным актом, а представляет собой длительный, многоуровневый процесс, состоящий из четырёх основных этапов. На первом этапе происходит возникновение и формирование профессиональных намерений; на втором - целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности; третий этап – процесс вхождения в профессию; на четвертом этапе происходит реализация личности в самостоятельном профессиональном труде [6, с. 123]. В этом контексте необходимо выделить то, что в процессе становления личности в структуре смысловых сил индивида закладываются и постепенно становятся доминантными именно такие элементы этой структуры, которые представляют собой активно-творческий, постоянно-поисковый характер системы социальных сил личности в целом.

В связи с этим необходимо отметить важную методологическую функцию реализации деятельностного подхода в становлении субъекта труда. Если проанализировать процесс становления менеджера как профессионала, то можно заметить, что по мере усложнения его деятельности, перехода на более высокий уровень профессионализма происходит переориентация на социальные потребности в самореализации и творчестве. Одновременно наблюдается изменение детерминирующего воздействия факторов внешней среды на его становления как личности. Менеджер, таким образом, становится внутренне ориентированным в достижении собственных целей профессионального развития. Его профессиональный рост теперь приобретает иной статус – смысл жизни, поскольку происходит постоянное преодоление основного противоречия между наличным уровнем знаний и умения и его личными планами и устремлениями.

Рассмотрим эти этапы более подробно. На первом этапе, происходит создание предпосылок для лучшего понимания ситуации. В основном этот этап связан с появлением абстрактной возможности перехода к реальности, связанной с отсутствием принципиальных препятствий для возникновения нового явления.

Далее идет формирование «ядра» нового явления, что означает собственно переход к новому качеству предметной области. На этом этапе происходит появление новых связей между элементами системы, т.е. абстрактная возможность становится реальностью. Как результат – старые элементы начинают функционировать по-новому. Одновременно перестраиваются каналы передачи внешних ресурсов, наблюдается рост и развитие нового явления.

На третьем этапе происходит дальнейшее развитие системы. Переход к новому состоянию характеризуется формированием явления в общих чертах, формируются новые структуры, способные изменять внешнюю среду в соответствии с закономерностями нового явления.

Наконец, четвертый этап, связанный с обретением целостности явления, характеризуется полным усвоением чужеродных элементов и появлением новых связей. Все элементы преобразуются по типу и подобию нового явления. На этом этапе происходит завершение становления нового явления. Вместе с тем оно сохраняет свою качественную определенность, изменяясь в заданных пределах.

Таким образом, технология самообразова-

ния менеджера может быть описана с помощью вышеперечисленных этапов, каждый из которых представляет собой определенный уровень формирования профессионализма менеджера.

Первый уровень, будем считать допрофессиональным, поскольку здесь только складываются предпосылки появления новых качеств профессионала. Менеджер только осваивает нормы и стандарты профессиональной деятельности. Вместе с тем, у него появляется готовность изменять свои знания, умения и личностные качества под влиянием внешнего воздействия.

Перейдя к уровню профессиональной адаптации, менеджер продолжает усваивать нормы профессии, приступает к «первой примерке» своей профессиональной роли. Он пока все еще не готов к самообразовательной деятельности, но уже появляются предпосылки мотивации самосовершенствования: появляется мотив самопознания. Этот уровень характеризуется тем, что осуществляется завершение процесса создания предпосылок готовности к самообразованию. Здесь уже возможен переход к новому состоянию, когда становится вероятным переход абстрактной возможности в реальную.

С третьего уровня начинается собственно процесс становления, когда происходит осознание личностью своих возможностей управленческой профессии. Этот этап знаменует начало становления «ядра явления». Личность согласовывает свои особенности с нормами деятельности. На этом уровне уже появляется возможность построить программу самокоррекции, т.е. для человека характерна готовность к самообразовательной деятельности. На этом уровне происходит гармоничное соединение человека с профессией управленца. По определению К.А. Альбухановой-Славской, личность совершенствует качество деятельности путем оптимизации своих возможностей. Происходит складывание явления в главных чертах.

На четвертом уровне субъект деятельности обретает целостность, принимает оптимальную стратегию деятельности, приобретает способность к творчеству, изменяются мотивы деятельности, появляется желание самосовершенствоваться, что характерно для «внешнедетерминируемой» профессиональной деятельности. С этого момента самообразование становится устойчивой потребностью менеджера.

Таким образом, профессиональное становление менеджера представляет собой процесс его перемещения по уровням профессионального развития и носит непрерывный поступательный характер. При этом в центре внимания находятся самообразование и саморазвитие субъекта профессиональной деятельности, которое должно быть технологичным и в естественном виде представлять собой целесообразную, оптимизированную и повторяющуюся совокупность действий, выступающую механизмом профессионального становления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фридман Л.М. Психологический справочник учителя. М.: Просвещение, 1991. 288 с.
2. Кравчук О.М. Теоретические аспекты самообразования будущих специалистов // Гуманизация самообразования. 2013. № 6. С. 25–30.
3. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности: К философским основам современной педагогики // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101–108.
4. Абульханова-Славская К.А. Мировоззренческий смысл и научное значение категории субъекта // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики. М., 1997. С. 56–75
5. Селезнева Е.В., Маркелова Л.В. Личностное профессиональное самосовершенствование государственного служащего. М.: РАГС, 2003. 87 с.
6. Психологические основы профессионально-технического обучения / Под ред. Т.В. Кудрявцева. М.: Педагогика, 1988. 142 с.