

СЕКЦІЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки»

«Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ 21 ВЕКА – ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бимагамбетова З.А., студентка Колледжа экономики и финансов, г. Астана
Научный руководитель – Байгенжина Р.Б., преподаватель Колледжа экономики и финансов, г. Астана РК.

Статья посвящена формированию управленческой культуры. Культура управления основывается на знаниях многих наук, таких как: социология, политология, история, психология, информатика.

Кризис в социальном управлении, фактор культуры, управленческая культура, информационно-аналитическая культура.

В настоящее время наблюдается кризис в социальном управлении, который основывается на противоречиях между субъектом и объектом управления. Преодоление данного кризиса невозможно без учёта фактора культуры, который в последнее время приобретает всё большее значение.

В управленческой культуре выделяют следующие элементы:

- управленческие знания (теория социального управления, менеджмента);
- общественные отношения управленческие и организационные, которые представляют собой материальный эквивалент знаниям, нормам, правилам;
- управленческая деятельность, с помощью которой в процессе социализации личности, последней передаются знания и ценности общества, что позволяет создавать условия для возникновения творческой личности, её культуры, развитие инновационных подходов к управленческой деятельности.

Сам механизм формирования управленческой культуры можно представить следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т.д.;
- развитие управленческих отношений;
- мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законом, морали, праву;
- разработка и внедрение управленческих технологий, которые объединяют между собой все вышесказанные этапы.

Сейчас весь мир испытывает проблемы в области нравственности, духовности, культуры. В частности и в управленческой культуре, которая является частью общей культуры. Преодоление таких проблем должно происходить в обстановке добра и согласия, толерантности.

Невозможно навязывание ценностей культурных образцов одних стран – что приводит к дезорганизации человека в жизненном пространстве.

Конечно, необходимо, чтобы культуры разных народов добились полного взаимопонимания и согласия, и на основе этого мог возникнуть новый тип культуры, соответствующий всем заданным требованиям, состоящий из отбора всего самого лучшего.

Существует три типа управленческих культур: административно-командная, информационно-аналитическая и социально ориентированная.

Первая основывается на господстве административного права и государственных структур. Основной движущий мотив – это страх. Такая культура характерна для тоталитарных режимов.



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

Информационно-аналитическая культура подразумевает господство информационных технологий, компьютерных систем. Приоритетом здесь является технократический компонент.

Центром социально ориентированной культуры является человек. Здесь отдаётся предпочтение раскрытию творческого потенциала личности.

Из вышесказанного следует, что основу новой интегральной управленческой культуры должна составлять социально ориентированная культура, где во главу угла будут поставлены принципы гуманизма, защита, воспроизводство и развитие, как природы, так и человека.

Ближе всего к разработке данной концепции подошла Япония. Японцы смогли объединить классические концепции современной европейской культуры управления со своей самобытностью, созерцательностью.

Главный принцип их состоит в том, чтобы ориентироваться на отдалённые цели, не довольствоваться временными успехами. Кроме этого в социальном управлении приоритетом для них является человеческий фактор, главным является культура управления персоналом.

Культура управления основывается на знаниях многих наук, таких как: социология, политология, история, психология, информатика и др.

Но приоритетом в управленческой культуре пользуются знания, связанные с пониманием человека, его поведением в социальных организациях. В связи с этим большое внимание должно уделяться обучению управляющего персонала в различного рода специальных учреждениях, та как хорошо обученные и талантливые управленцы являются основой успеха в организации. Данные люди должны обладать незаурядными способностями в области организации людей, принятии стратегических решений, склонные к инновациям, владеющие принципами организационной культуры.

«Организационная культура – система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающаяся стилем руководства, показателями удовлетворённости работой, уровнем взаимного сотрудничества, идентификации работников с организацией и целями её развития».

Исходя из этого управленец, входя в организацию, должен овладеть её принципами и в зависимости от этого определить стиль управления, который принесёт наибольший эффект в достижение целей.

Важнейшей частью управленческой культуры, да и культуры в целом, является управленческий интеллект. Он формируется на основе личного опыта, на основе научных знаний и является составной частью интеллектуальной собственности.

Необходимо частью управленческого интеллекта является способность к рефлексии, потребность в постоянном совершенствовании.

Сейчас интеллект становится национальным ресурсом. И в лучшем положении оказывается та страна, которая в полной мере может использовать и развивать интеллектуальный потенциал управления. Поэтому стратегической задачей социального управления является охрана, защита и стимулирование развития интеллектуального потенциала общества. В этой области выделяют такое понятие, как интеллектуальная культура специалиста управления, включающая в себя профессиональные знания, методологическое мышление.

В этой сфере необходима связь между социальным программированием и техническим, осуществляющая системный анализ и информационно-аналитическое обеспечение.

К формированию механизмов культуры управления также относят и управленческое консультирование, которое основывается на профессиональной помощи специалистов,

СЕКЦІЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки»

«Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



оказываемой руководителям, в решении сложных и неординарных проблем. Консультант является социальным менеджером, носителем общечеловеческих ценностей, хорошо ориентирующийся во всех сферах общественной жизни.

Таким образом, в данный момент перед социальным управлением стоит задача формирования современной управленческой элиты, которая обладает профессиональными знаниями, творческим потенциалом и способна влиять на общественную жизнь, эффективно достигая поставленные цели.

Список литературы

1. Научные основы идентификации и использования общественно-функциональных инноваций / А.В. Марков, В.В. Гончаров, С.А. Шавель и др.; Под ред. П.Г. Никитенко. — Минск: Право и экономика, 2004.

2. Кобяк О.В. Экономическое поведение хозяйствующего субъекта: социологический анализ / Под науч. ред. г.Н. Соколовой. — Минск: Современное слово, 2002.

Статья посвящена формированию управленческой культуры. Культура управления основывается на знаниях многих наук, таких как: социология, политология, история, психология, информатика.

Кризис в социальном управлении, фактор культуры, управленческая культура, информационно-аналитическая культура.