

Варно Ольга Александровна

специалист учебно-методического управления

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ)

г. Челябинск, Челябинская область

DOI 10.21661/r-113348

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ

***Аннотация:** данная статья посвящена синтезу культурологического, компетентностного и бизнес-ориентированного подходов, в котором необходимо рассматривать как теоретико-методологическую основу подготовки будущих менеджеров к делопроизводству. Данные подходы помогают обучающимся действовать в различных проблемных ситуациях, формируют профессиональную, личностную направленности, самооценности в становлении личности, приоритет творчества, а также учат ориентироваться на решение социальных задач.*

***Ключевые слова:** делопроизводство, культурологический подход, компетентностный подход, бизнес-ориентированный подход.*

Теоретико-методологическая основа подготовки будущих менеджеров к делопроизводству как актуальная проблема теории и методики профессионального образования осуществляется на основе синтезов подходов: культурологический подход, компетентностный подход и бизнес-ориентированный подход.

Культурологический подход предполагает использование понятия «культура» для объяснения сознания и жизнедеятельности человека, что позволяет рассматривать личность как свободную, активную индивидуальность, способную к «самодетерминации в горизонте личности» в результате общения с другими личностями, культурами. Как отмечает К.И. Гайсина, культурологический подход позволяет трактовать усвоение культуры как процесс личностного открытия, создания мира культуры в себе, участие в диалоге культур. Семантиче-

ским ядром культурологического подхода является понятие «культура». В широком смысле культура понимается как «общность, характеризующаяся особым набором норм, ценностей и смыслов на уровне этноса, нации или цивилизации». В узком смысле понятие «культура» понимается как особая сфера и форма деятельности, связанная с мышлением, занятиями художественной культурой, принятыми нормами поведения. Следовательно, культура – духовное состояние всякой деятельности, в которой формируются мотивы, принципы, цели и смыслы деятельности.

Вопросы применения культурологического подхода в области высшего профессионального образования, в том числе и подготовки будущих менеджеров к делопроизводству остаются недостаточно исследованы. Главная причина недостаточной разработанности теоретико-методологических основ – отсутствие фундаментальных трудов, раскрывающие глубинные, интегрированные проблемы. Недостаточно учитывается биосоциальная природа человека, его сомато-психическое, социокультурное единство, определяющее его ценность и затрагивающее новый аспект в рассмотрении личностных характеристик субъекта в области документационного обеспечения управления.

Функциями культурологического подхода к подготовке будущих менеджеров к делопроизводству являются: 1) профессионализм; 2) ответственность; 3) организованность; 4) осведомленность; 5) инициативность; 6) преданность профессии; 7) трудолюбие; 8) добросовестность; 9) аккуратность; 10) доброжелательности; 11) культура делового общения; 12) ценности менеджера (полная поддержка системы организационных ценностей, согласие с организационными ценностями, возможность мириться с организационными ценностями, полное несогласие с организационными взглядами).

Таким образом, необходимым компонентом приобщения человека к широко понимаемой культуре, выступает профессиональная компетентность, которая предполагает культурно-нравственное, интеллектуальное развитие, введение человека в общий культурный мир ценностей, и именно в этом пространстве человек реализует себя как специалист, профессионал.

Профессиональная компетентность является категорией определяемой уровнем собственно профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его мотивированным стремлением к непрерывному образованию и самосовершенствованию, творческим и ответственным отношением к делу. Следовательно, данный вид культуры необходимо целенаправленно формировать в процессе профессионального обучения в вузе.

Использование культурологического подхода для исследования данной проблемы определяется следующими положениями:

1. Культура менеджера к документационному обеспечению управления – самостоятельный вид профессиональной культуры менеджера.

2. Формирование культуры будущих менеджеров к документационному обеспечению управления представляет собой процесс освоения студентами норм и ценностей, позволяющий им обогащать личную профессиональную культуру и создавать новые профессиональные ценности.

3. Формирование культуры будущих менеджеров к документационному обеспечению управления осуществляется на основе сформированной культуры личности.

Такое комплексное понимание сущности и содержание культуры будущего менеджера к документационному обеспечению управления приводит к заключению, что формироваться она должна непосредственно в процессе профессиональной деятельности, организованной в рамках образовательного процесса в вузе.

Компетентностный подход (Д.А. Иванов, В.В. Краевский, Т.М. Ковалева, И.Я. Лернер, К.Г. Митрофанов, М.Н. Скаткин, О.В. Соколова, Г.П. Щедровицкий, И.Д. Фрумин А.В. Хуторский и др.) – это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях.

В научной литературе (Д.А. Иванов, Т.М. Ковалева, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова и др.) выделяют четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании.

Первая линия на формирование ключевых компетентностей надпредметного характера. К этой линии относятся педагогические техники и технологии формирования умений, не относящихся к самому предмету. Проецируя данный аспект на область документационного обеспечения управления, необходимо отметить, что основными умениями являются, прежде всего, умения работать с документами, умения работать с клиентами, умения работать с информацией для себя и для клиентов.

Вторая линия реализации компетентностного подхода связана с основным видом деятельности, который должен уметь осуществлять выпускник-документовед – организационно-управленческая деятельность.

Третьим направлением реализации компетентностного подхода является усиление прикладного, практического характера всего образования. В то же время в этой линии содержатся как минимум две идеи, позволяющие существенно обогатить и модернизировать нынешнее содержание образования: 1) идея деятельностного характера содержания образования; 2) идея адекватности содержания образования современным направлениям развития экономики, науки, общественной жизни.

Четвертой линией реализации компетентностного подхода является обновление содержания образования для решения задачи овладения «жизненными навыками». Под этим понимается разнообразный спектр простых умений, которыми современные люди пользуются и в жизни, и на работе [6].

Все эти четыре направления являются весьма актуальными для модернизации высшей школы. Продвижение по каждому из них будет способствовать повышению компетентности наших выпускников, их готовности к работе и жизни и успешной интеграции в мировое сообщество.

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что успешная реализация компетентностного подхода происходит в том случае, если она изменяет содержание обучения, методику и систему оценивания.

В последнее время в научных источниках [4–6] и др., посвященных исследованию компетентностного подхода, делались неоднократные попытки выделить уровни компетентности. Российские ученые (Д.А. Иванов, Т.М. Ковалева, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова и др.) выделяют следующие значимые для работы преподавателей уровни подготовки: 1) уровень потребителя, для которого характерны следующие умения: читать и действовать по инструкции, решать обычные задачи из жизни, слушать, искать информацию; 2) уровень «толмача», то есть на данном уровне необходимо обладать более сложными умениями такими, как переводить, экспертировать, критиковать, соотносить с общим, эссеировать, выбирать, достраивать; 3) уровень производителя, на котором обучающийся выступает в роли автора и обладает способностью изобретать, сочинять новое, проектировать. Определяя уровни и критерии сформированности компетентности, авторы не считают, что они абсолютны, и представляют данное выделение уровней как идею, которая, несомненно, заслуживает внимания и требуется дальнейшая работа по наполнению обозначенных уровней.

В зарубежных исследованиях [10; 12] и др., посвященных проблеме компетентностного подхода, отмечается также несоответствие уровня выпускников социальному заказу общества. В связи с постоянно изменяющимися и обновляющимися условиями труда и ускоряющимся развитием студенты, обучение которых было нацелено на передачу знаний, оказываются не готовыми к самостоятельной и ответственной работе в реальной жизни. Таким образом, по поручению правительства европейских стран были выработаны и проводятся в жизнь реформы системы образования в направлении компетентностного подхода. Основные изменения заключаются в разработке и освоении таких организационных форм учения, когда акцент с преподавательской активности переносится на учебную деятельность, основанную на инициативе и активности самих учеников,

способствующую формированию ключевых компетентностей. Большое внимание при разработке программ реализации компетентностного подхода европейскими учеными уделялось материалам, предназначенным для самодиагностирования, самооценивания результатов обучения, имеющие общую структуру диагностики для всех компетентностей, а также определяющие степени освоения или развития соответствующего уровня компетентности в ситуации профессиональной деятельности.

Анализ и сравнение методов применения компетентностного подхода в отечественных и зарубежных источниках показывают во многом их идентичность. Таким образом, компетентностный подход в решении проблемы подготовке менеджеров к делопроизводству, заключается в:

- ориентации не на информированность студента, а на конструирование им собственного профессионально-личностного опыта, который, в свою очередь, должен стать предметом исследования, оценки;

- развитию приемов самообразования в области документационного обеспечения управления на основе имеющегося практического опыта;

- возможности выбора индивидуальной траектории личностного становления студента в процессе подготовки менеджера-документоведа;

- готовности и способности воплощения опыта делопроизводства на практике.

Опора на компетентностный подход в подготовке студентов в области документационного обеспечения есть практико-ориентированное инновационное направление, предполагающее эффективность реализации профессиональных функций специалиста в условиях модернизации образования всех уровней. Вышеизложенное позволяет предполагать, что подготовка профессионально мобильного студента вуза наиболее эффективно будет протекать при реализации компетентностного подхода, что объясняется изменившимися требованиями к качественным характеристикам деятельности обучаемого, новым подходом к содержанию образования.

Бизнес-ориентированный подход первоначально применялся в качестве стратегии исследования и построения бизнес-процессов. В педагогической науке в основе данной стратегии исследования и организации образования в области делопроизводства находится прагматический подход (У. Джемс, Д. Дьюи, Ф. Шиллер, А. Гелен, Г. Плеснер, Э. Ротхаккер и др.).

Данный подход позволяет решить задачу воспитания активного и предприимчивого будущего специалиста в области делопроизводства. При этом узкая ориентированность воспитания в области делопроизводства не закрывает перед обучаемым другие возможности самореализации на рынке труда, подчас более перспективные для его индивидуального набора личностных качеств. Основой данного подхода является освоения практических навыков ведения делопроизводства. Студенты узнают о том, как менеджер планирует и ведет грамотно делопроизводство.

Практическая направленность вызывает у обучаемых активный интерес и желание реализовать навыки и умения, поэтому особое внимание уделяется подготовке к конкретной профессиональной деятельности в области документационного обеспечения управления.

Главная задача бизнес-ориентированного – подхода вовлечь студентов в рабочий процесс и помочь им в усвоении новой информации, что отвечает требованиям обучения в области делопроизводства, развитию навыков, необходимых для непосредственного выполнения работы. Помимо этого, задачами такого подхода в образовании являются: 1) развитие общей культуры документационного обеспечения управления; 2) привитие функциональной грамотности делопроизводства; 3) формирование способности к развитию; 4) формирование системы ценности и развитие индивидуальности; 5) выработка практических навыков ведения делопроизводства.

В соответствии с бизнес-ориентированным подходом, знания в области документационного обеспечения управления представляют собой, прежде всего элемент общей культуры человека. Основная задача профессионального образо-

вания менеджера к делопроизводству научить грамотно управлять документацией предприятия согласно уставу предприятия. Развитие у студентов культуры в области делопроизводства проявляется также в осознании себя полноценным членом общества с определенными правами и обязанностями. При таком подходе основной критерий качества преподавания – не способность студента грамотно оформить документ на экзамене, а наличие у него багажа знаний и представлений о документационном обеспечении управления, который сохранится на многие годы, позволяя ему самосовершенствоваться и следовать актуальным тенденциям на предприятии.

Построение образовательного процесса в высшей школе на принципах бизнес-ориентированного подхода должна дать студентам возможность:

- понять суть документационного обеспечения управления;
- выработать обоснованный подход к выбору соотношений между эффективностью и справедливостью;
- ориентироваться в изменениях стандартов, ГОСТов, ОСТов.

Отличительной чертой применения бизнес-ориентированного подхода в образовании является его непрерывность и преемственность. Непрерывность предусматривает постоянное движение от простого к сложному, сочетание изучения проблем делопроизводства с овладением знаниями других наук, культурой делового общения и поведения. Оно осуществляется за счет целесообразной совокупности путей, средств, способов и форм приобретения, углубления, расширения знаний и умений в области делопроизводства, формирования мышления, способности к деловому общению, воспитания инициативности, предприимчивости, творческого отношения к делу с целью получения запланированного конечного результата с наименьшими затратами всех видов ресурсов.

Преемственность находит отражение в линейно-циклической структуре, где каждая из ступеней высшей школы, решая общие задачи в области делопроизводства, имеет свои специфические функции, связанные с возрастными особенностями студентов и уровнем развития их компетенции делопроизводства.

Резюмируя изложенное, мы приходим к выводу, что синтез культурологического, компетентностного и бизнес-ориентированного подходов необходимо рассматривать как теоретико-методологическую основу подготовки будущих менеджеров к делопроизводству. Данные подходы помогают обучающимся действовать в различных проблемных ситуациях; формируют профессиональную, личностную направленности, самооценности в становлении личности, приоритет творчества; учат ориентироваться на решение социальных задач.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт Высшего профессионального образования по направлению подготовки. 034700. Документоведение и архивоведение (квалификация (степень) «Магистр») от 28 октября 2009 г. №492.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт Высшего профессионального образования по направлению подготовки. 034700. Документоведение и архивоведение (квалификация (степень) «Бакалавр») от 28 октября 2009 г. №493.
3. Басаков М.И. Делопроизводство: Учеб. пособие для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / М.И. Басаков. – М.: Маркетинг, 2002. – 336 с.
4. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А.С. Белкин. – Челябинск: ОАО «Южурал. кн. изд-во», 2004. – 176 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., доп. и перераб. / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
6. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы. Понятия. Инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанова, О.В. Соколова: Учеб.-метод. пос. – М.: АПК и ПРО, 2003. – 101 с.
7. Кирсанова М.В. Современное делопроизводство: Учеб. пособие / М.В. Кирсанова. – М. – Новосибирск: Инфра-М-Сибирское соглашение, 2002. – 283 с.

8. Никитина Е.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: перспективные подходы: Монография / Е.Ю. Никитина, О.Ю. Одинаева. – М.: МАНПО, 2006. – 154 с.

9. Никитина Е.Ю. Теоретико-методологические подходы к проблеме подготовки будущего учителя в области управления дифференциацией образования: Монография / Е.Ю. Никитина. – Челябин.: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 101 с.

10. Общеευропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, обучение, оценка (русская версия). – М.: Изд-во МГЛУ, 2003. – 256 с.

11. Профессиональное образование XXI века: Коллективная монография / Под ред. проф. Е.Ю. Никитиной. – М.: Перо, 2016. – 227 с.

12. Равен Дж. Компетентность в современном обществе / Дж. Равен – М.: Когито-Центр, 2002. – 102 с.

13. Управление персоналом организации: учеб. – 4-е изд., доп. и перераб. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2013. – 678 с.