ОРЛОВСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Социальное управление

НА ТЕМУ:

Проблемы профессионализма в социальном управлении

Выполнил: Неказаков В.П., ГМУ, 41ГОС

Орёл 2009

**Содержание**

Введение

Глава 1. Сущность и содержание социального управления

1.1 Объект и предмет социального управления

1.2 Законы и принципы социального управления

Глава 2. Исследование профессионализма в социальном управлении

2.1 Проблемы профессионализма в социальном управлении

2.2 Варианты и пути решения проблем профессионализма в социальном управлении

Глава 3. Изучение факторов влияющих на уровень профессионализма в управлении на примере предприятия ОАО «Агрофирма Мценская»

Заключение

Список использованных источников и литературы

Приложение А

**Введение**

Актуальность темы. Проведение социально-экономических преобразований в стране с особой остротой поставили проблему профессионализма управленческих кадров на всех уровнях. Управленческий труд стал особым объектом комплексных научных исследований. В этих исследованиях было показано, что в деятельности современных управленческих кадров заложено немало объективных и субъективных противоречий, которые существенным образом ее усложняют, снижают результативность. В первую очередь, следует отметить противоречия между требованиями хозяйственной практики и личностной составляющей профессионализма кадров управления, особенно, когда эти требования находятся на границе возможностей или превышают их. Зафиксирован значительный рост нагрузки на интеллектуальную, эмоциональную и волевую сферы современного руководителя, что приводит к возникновению негативных психических состояний, снижает работоспособность и эффективность деятельности. Следует отметить так же постоянное действие различных экстремальных факторов (экономических, организационных, техногенных, психологических, социальных, экологических и др.), возникновение экстремальных управленческих ситуаций, которые в свою очередь значительно усложняют управленческую деятельность, предъявляют повышенные требования к субъекту управленческого труда.

В результате существующих противоречий и действия экстремальных факторов современная управленческая деятельность в большинстве своем относится к классу профессиональной деятельности, осуществляемой в особых условиях. По данным Перминовой И.В. и Ситникова А.П. управлен-ческая деятельность, осуществляемая в особых условиях, отличается следующими особенностями: носит постоянно усложняющийся гетерох-ромный социотехнический характер; включает разнообразие сложных видов конкретной деятельности, включенных в иерархические отношения; имеет во многом творческий характер в виду доминирования нестандартных ситуаций; сопровождается высокой психической напряженностью и другими негативными психическими состояниями; имеет высокую психологическую «цену»; отличается выраженной прогностической природой решаемых задач; требует принятия ответственных решений в сложных ситуациях; предъявляет весьма жесткие требования к субъекту деятельности и его профессионализму[[1]](#footnote-1).

В настоящее время в психологических и акмеологических исследованиях профессионализм руководителей, осуществляющих свою деятельность в особых условиях, и особенно его личностная составляющая (профессионализм личности) изучены недостаточно, основное внимание уделялось, главным образом, деятельностному аспекту.

Таким образом, доминирование особых условий в управленческой деятельности, наличие острых противоречий, недостаточность научных исследований, высокая значимость самой управленческой деятельности, необходимость обеспечения ее результативности обусловили актуальность темы данной курсовой работы.

Объектом исследования является социальное управление в целом. Предметом – проблемы профессионализма в социальном управлении.

Цель данной работы заключается в определении вариантов и путей решения проблем профессионализма в социальном управлении. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть сущность и содержание социального управления;

- изучить объект и предмет, а так же законы и принципы социального управления;

- исследовать понятие и специфику профессионализма в социальном управлении;

- выявить и проанализировать проблемы профессионализма в социальном управлении;

- а так же на примере ОАО «Агрофирма Мценская» определить факторы влияющие на профессионализм в управлении.

Источниковой базой исследования явились положения и выводы содержащиеся в учебниках, учебных пособиях и публикациях в периодических изданиях следующих авторов: Алексеёнок А.А. «Социальное управление»; Гладышев А.Г., Иванов В.Н. «Социальное управление»; Гомола А.И. «Социальное управление: учебное пособие» и другие.

Структура курсовой работы обусловлена поставленной целью и логикой решения задач и представляет собой введение, три главы, из которых две по два параграфа, заключение и список использованных источников и литературы.

**Глава 1. Сущность и содержание социального управления**

**1.1 Объект и предмет социального управления**

Главным объектом социального управления являются общественные процессы, воздействие на которые в соответствии с их внутренней стороной развития приводит к изменению поведения людей, которые включены в общественные отношения.

Общественные процессы классифицируются: по формам общественной жизни (экономическая, социальная, политическая, духовно-культурная, личностная); по общественному содержанию; по характеру социальных ситуаций; по масштабам (массовые, местные, эпизодические); по уровню участия людей в решении общественных вопросов (активность высокая, средняя, низкая); по направлению развития общественных связей (конструктивная или деструктивная, антисоциальная).

Вторым компонентом объекта управления являются ресурсы. Социальные ресурсы можно определить как запасы творческой энергии! личности (социальные, познавательные, деятельностные), социальной организации и общества в целом, содружества людей, организаций, институтов, социальных групп. Они представляют собой запасы, источники, средства чего-либо, используемые при необходимости, а также представляют собой предельную роль определенного свойства[[2]](#footnote-2).

Кроме понятия "ресурсы" используют тождественные понятия "резервы" и "потенциал".

Социальные ресурсы представляют собой творческий потен пиал личностей, социальных групп, организаций, их возможностей, творческой энергии.

Социальные ресурсы являются основой всех ресурсов. Поэтому перед социальным управлением стоит задача более продуктивно использовать социальные ресурсы для эффективного достижения поставленных целей.

В связи с этим социальные ресурсы можно разделить на такие ресурсы:

мотивационные; интеллектуальные; информационные; коммуникативные; социально-психологические; соревновательные; демографические; социально-экологические; деятельностные; инновационные; стратегические; кадровые; организационные; управленческие; научные.

Социальные ресурсы имеют ряд своих особенностей: они практически неисчерпаемы; целиком возобновляемы, но в результате своей невостребованности могут прийти к вырождению; обладают многообразием и взаимозаменяемостью.

Следует заметить, что объекты социального управления являются и субъектами управления. После своего создания они сами оказывают большое влияние на развитие общественных процессов, использование ресурсов.

Человек является как субъектом, так и объектом управления. Здесь следует заметить, что личность не только осваивает общественные нормы и ценности, но и в процессе социализации преобразует их, используя свою творческую энергию, потенциал, характер, волю, оказывает обратное влияние на социальные процессы[[3]](#footnote-3).

Таким образом, под системой управления следует понимать единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате не только саморегулирования в социальных системах, но и целенаправленного воздействия объекта управления на субъект. Качество воздействия зависит от: управленческой и организационной деятельности, в которой они реализуются; целесообразности действий субъекта управления, его главных составляющих (органов управления, социальных организаций в целом, отдельных людей - управляющих), которые осуществляют управленческую и организационную работу, принимают управленческие решения и добиваются управленческого результата.

Междисциплинарный характер социального управления формирует особенности предмета этой науки и включает:

- закономерности (тенденции) и детерминации социального воздействия, факторы, определяющие развитие социальных систем;

- случайности (отклонения, дополнения);

- проблемы социального воздействия и развития (циклы, социальные алгоритмы, социальная организация, самоорганизация и дезорганизация, социальные конфликты, кризисы);

- субъективно-объективные и межсубъективные отношения и взаимосвязи, организационно-управленческая среда;

- способы управленческого воздействия.

**1.2 Законы и принципы социального управления**

Закон - система установленных стандартизированных норм, регулирую-щих человеческое поведение с целью социального контроля. Законы науки управления контролируют общие, существенные и необходимые связи, возникающие в общественной жизни. Законы управления выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. Осознанное использование законов позволяет приводить деятельность людей в соответствие с объективными требованиями жизни.

Закон приоритетности социальных целей является определяющим в целеполагании. Не производство, не политика, не экономика являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и стабильности, а постоянное повышение качества жизни его членов, их благосостояния, социального самочувствия, непрерывное совершенствование потребностей и образа жизни.

Закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы является основополагающим для социального управления. Суть его заключается в том, что каждая социальная система состоит из ряда подсистем: экономической, политической, технической, организационной, социальной, духовно-культурной. Они составляют единый организм, но поддержание его целостности возможно только при доминировании генеральной, главной цели над целями каждой подсистемы.

Закон необходимого разнообразия гласит: разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.

Следовательно, суть этого закона состоит в том, что управляющая подсистема должна обладать достаточным разнообразием управляющих воздействий и пропускной способностью для переработки информации и выдачи управленческих решений, чтобы успешно справиться с разнообразием системы и обеспечить ее функционирование и развитие в соответствии с заданной программой.

Закон специализации управления предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях управления, различных направлениях. Поэтому управление требует наличия высокого профессионализма в различных сферах: экономической, социальной, политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и т. п. Осваивая эти сферы, субъект управления интегрирует, объединяет многознание в принятых управленческих решениях, проектах, концепциях, программах.

Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении определяет характер управленческого воздействия. Закономерность управленческих отношений в том, что, будучи по сути своей отношениями людей, складывающимися в процессе управления, все они в той или иной форме проходят через сознание людей, создаются и совершенствуются людьми, конечно, в зависимости от объективных изменений в производстве, обществе. Поэтому природа управленческих отношений двойственная - объективно-субъективная.

Закон экономии времени направлен на достижение поставленной цели с учетом наименьших временных потерь. Чем меньше времени будет потрачено на достижение цели, тем меньше в конечном итоге потребуется материальных, человеческих и финансовых ресурсов. Время достижения поставленной цели во многом зависит от скорости и адекватности реакции субъекта управления на объект управления. Закон экономии времени раскрывает один из механизмов повышения эффективности управления. Решение любого вопроса в управлении в более короткое время своевременно оказывает положительное влияние на конечный результат.

Первоначальная стадия формулировки закона в начале его теоретического исследования носит название закономерности. Исследование закономерностей обеспечивает сбалансированность развития социального и биологического, помогает достигнуть гармонии социальной и природной среды, что, в свою очередь, актуализирует такую закономерность социального управления, как доктринальность. Разработка и реализация социальной доктрины в процессе управления позволяют на практике осуществить системный характер управленческого воздействия. Таким образом, доктринальность - универсальная закономерность современного социального управления.

Социальная доктрина[[4]](#footnote-4) - разновидность глобальной технологии, которая определяет место социальной системы в геополитическом пространстве, выделяет приоритеты в реализации коренных социальных интересов той или иной нации, содержит механизмы их реализации (экономические, международные, культурно-духовные, экологические, военные) и является основополагающей для определения стратегических целей социальной политики, социальных ориентиров реформирования, выработки любого вида политики для выражения интересов граждан. Процесс ее выработки предполагает объективный научный анализ сложившейся социально-экономической ситуации, трезвую оценку прошлого исторического опыта, изучение внешних факторов, ведущих тенденций мирового развития, геополитического пространства.

На этой основе в социальной доктрине, во-первых, выделяют главные национальные интересы, соответствующие перспективным целям данной страны и всего человечества; во-вторых, среди них определяют ряд интересов, от удовлетворения которых, прежде всего, зависят национальная безопасность данной страны и возможность существования независимого национального государства; в-третьих, определяют те первоочередные ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических социальных целей, сохранения и развития генофонда нации, увеличения продолжительности жизни людей, снижения смертности, повышения рождаемости, словом, для повышения качества жизни своих граждан.

Следует заметить, что в России идет процесс формирования современной социальной доктрины развития общества как теоретической основы общих исходных положений не только социальной, но и остальных видов политики. Социальная доктрина раскрывает наиболее общие представления о социальной сфере, о социальных целях общества и принципиальных механизмах ее реализации.

Логика построения социальной доктрины включает несколько этапов:

1) определение границ социальной сферы, которая является объектом управленческих воздействий;

2) оценка проблемной ситуации в этой области;

3) раскрытие алгоритма разработки социальной программы действий - как долгосрочных, так и среднесрочных;

4) выявление принципиальных механизмов социального обустройства общества, которыми руководствуются при разработке концепции социальной безопасности.

Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества и путей ее реализации, на наш взгляд, является корпоратизм.

Под принципами социального управления следует понимать основные правила, положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы социального управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им характерных черт, фактов и признаков, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления - это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития —> социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития —> законы и закономерности социального управления —> принципы социального управления. При этом важное различие между принципами и методами социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают - им следуют.

К основным принципам социального управления относят:

• принцип единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;

• сочетания отраслевого и территориального управления;

• приоритетности в достижении стратегических целей;

• научности социального управления;

• прогнозирования социального управления;

• мотивации (стимулирования) труда;

• ответственности за результаты социального управления;

• рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;

• экономичности и эффективности управления;

• системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);

• иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы, при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);

• необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);

• обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным);

• ситуационного управления по прогнозированию возмущений;

• программно-целевой;

• делегирования полномочий;

• гуманизма и нравственности в управлении;

• гласности в принятии решения.

Принцип позволяет формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности, но каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принципы управления[[5]](#footnote-5).

Таким образом, принципы социального управления должны:

• основываться на законах развития общества и законах управления;

• соответствовать целям социального управления и отражать основные свойства, связи и отношения управления;

• учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;

• в необходимых случаях иметь правовое оформление, получать закрепление в различных нормативных документах.

Системы принципов управления изменяются в процессе развития социального управления. Тем не менее, основные принципы управления полностью исчезнуть не могут, так как выражают требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными.

**Глава 2. Исследование профессионализма в социальном управлении**

**2.1 Проблемы профессионализма в социальном управлении**

Проблемам профессионализма посвящено множество книг, научных статей, крылатых фраз. Одно из лучших суждений принадлежит немецкому поэту и мыслителю И.В. Гёте: «Нет ничего ужаснее деятельного невежества». Это суждение применимо и к сфере социального и государственного управления.

Для современной России проблема профессионализма в управлении по-прежнему остаётся крайне актуальной. Известные учёные подчёркивают: «В целом наша управленческая система стала работать ещё хуже, ибо, сохранив почти все свои прежние недостатки, приобрела и новые. Один из них - снижение уровня профессионализма»[[6]](#footnote-6).

Но что же считать профессионализмом? Образование, опыт, управленческие способности? Или может быть предпочтение отдать приверженности определённым идеологическим установкам? В последнем случае не имеется в виду критический или иронический подтекст, ибо профессионализм может строиться и на идеократических платформах, которые, в свою очередь, вытекают из вполне определённых научных направлений и школ в области политики и экономики. Так что проблема сущности, структуры, критериев профессионализма в сфере управления, достаточно сложна, в особенности в условиях значительной социальной динамики, быстрых социальных перемен. Профессионализм вообще является предметом изучения десятков наук и научных направлений: социологии труда, эргономики, психологии труда, статистики труда, физиологии и психологии труда, трудового права, акмеологии, профессиологии и профессиографии.

Целый ряд отраслей, связанных с повышенным риском, ответственностью, особыми условиями труда, хорошо оснащён профессиологическими методами и критериями, способствующими надёжному отбору персонала и претендентов на профессиональное обучение.

Что касается сферы социального управления как профессии, то она в научно-исследовательском и научно-практическом отношениях изучена значительно меньше и оснащена не столь богато. Однако представления о ней и критерии профессионального отбора выстраиваются не только в зависимости от идеалов и норм научной рациональности, но и под влиянием доминирующих ценностей и личностных предпочтений. В таком случае, часть требований к профессиональной деятельности формируется, исходя из установок доминирующей культуры. Что касается современных российских социальных условий, то они как раз и характерны выдвижением системы новых требований к профессионализму управленцев, вытекающих из новых социальных и экономических реалий.

В связи с этим формируются принципиально новые требования к управленцам нового поколения. Они впрямую связаны с изменением функций и содержанием деятельности Российского государства. Если ранее государство было и основным собственником, и инвестором, и работодателем, и распорядителем кредитов, и владельцем средств массовой информации, то ныне в его руках сосредоточено 10-30 % долевого пакета всех этих функций.

Существенно изменились и функции управленческого аппарата. Поскольку основу нормативно-регулирующей системы общества представляет право, то кадры управленческого персонала должны быть сориентированы на деятельность в условиях правового государства, и хорошо знать соответствующие его области. Таким образом, существенно изменяется понятие профессионализма управленческих кадров и критерии его оценки. Этот подход нашёл уже отражение в кадровой политике и на федеральном, и на местном уровнях.

Второй базисный компонент, влияющий на формирование новой кадровой политики, - это новая система экономических отношений, в основе которой - частная и коллективно-долевая формы собственности.

Третий аспект кадровой политики и оценки деятельности кадров, а также их подготовки - ориентация на человеческий фактор. В условиях зарубежного управления и менеджмента эти ориентации развиваются уже многие десятилетия. Самый большой изъян в отечественной практике управления и кадровой политики находится именно в этом звене. И самым неприятным явлением выступает отчётливо обозначившееся отчуждение населения от системы управления. Об этом свидетельствуют и данные социологических исследований, и факты электорального поведения.

Конечно, многое зависит от становления и развития новых механизмов, сочетающих формы административного управления и самоуправления. Но многое можно сделать и в процессе подготовки кадров и оценки их деятельности. Следует принципиально относиться как к демагогическим формам популизма, так и бездушию или запугиванию населения[[7]](#footnote-7).

**2.2** **Варианты и пути решения проблем профессионализма в социальном управлении**

Время актуализировало проблему формирования социально-профессиональной компетентности современного специалиста, которая, по мнению проф. И.А.Зимней, представляет собой «совокупное, формируемое на базе интеллектуальных (в частности, мыслительных) способностей и личностных свойств личностное качество человека, позволяющее определить его как компетентного в своей области…».

Главной проблемой содержания социально - профессиональной компетентности является проблема формирования в человеке его собственной субъектности, его мыслительных и личностных качеств, являющихся основой для активного и позитивного участия в профессиональной практике.

Исследование процесса формирования социально-профессиональной компетентности будущего управленца обусловлено необходимостью смоделировать позитивный, желаемый обществом образ специалиста, поскольку реально действующие персонажи, рассматривая данную им власть как личную привилегию, совершают действия, зачастую «…зависящие от личного усмотрения, от его отношения к конкретному человеку и его конкретной просьбе и от чисто личных связей, услуг, обещаний и привилегий…».

Придерживаясь трактовки социально-профессиональной компетентности, предложенной проф. И.А.Зимней, исходя из содержания профессиональной деятельности управленца, под социально – профессиональной компетентностью нами понимается универсальное личностное качество, аккумулирующее научные знания и профессиональные умения, креативные способности и самостоятельность, адекватность самооценки и сформированность культурно – нравственных ценностей, формируемое в гуманистической образовательной парадигме на основе интегративно – культурологического подхода[[8]](#footnote-8).

Формирование социально - профессиональной компетентности как совокупной интегральной личностной характеристики человека, получившего квалификацию и характеризующегося профессионализмом, объективно нацелено на достижение и возвышение главной профессиональной ценности и цели деятельности - культуры профессиональной деятельности, на преодоление «духа формальной безличности», когда из социального управления исключаются личные и эмоциональные элементы: сочувствие, сопереживание, содействие. В этой связи в рамках вуза необходимо осуществить целесообразные педагогические действия по воспитанию в будущих специалистах понимания значения личности в профессиональной деятельности. При этом фундаментом понятия личности, по мнению проф. Л.Б.Соколовой, должна стать интерсубъективность, идея которой исходит из того, что административно-публичная деятельность обусловлена высокой степенью ответственности менеджеров за принимаемые управленческие решения, направленные на целесообразную и нравственную постановку и реализацию задач публичного администрирования, адекватных потребностям потребителей социальных услуг.

Социальная составляющая содержания социально - профессиональной компетентности должна предполагать способность будущего управленца:

- «возделывать» в себе человеческое через философские практики;

- заботиться о себе через актуальное образование, через интеграцию знаний, ибо социальный престиж может быть основан исключительно на образованности;

- «выстраивать» свое поведение, соизмеряя его линии с выдающимися образцами русской классической бюрократической культуры, поскольку «культура – это среда, растящая и питающая личность»;

- руководствоваться в профессиональной деятельности служебным долгом, осуществляя властные полномочия объективно и беспристрастно, осознавая значимость действий, направленных на достижение целей социального благоденствия;

- осознавать социальные последствия принимаемых решений;

- признавать право каждого индивидуума на собственные взгляды и ценности, порой и отличные от культурных ценностей представляемой субъектом культуры профессиональной деятельности организации;

- подчиняться в своей деятельности централизованному контролю и дисциплине, так как «…осознание управленцем своего высокого статуса не только совместимо с его готовностью подчиняться вышестоящим, но и исполняет функцию компенсации, позволяя ему сохранять самоуважение»[[9]](#footnote-9).

Профессиональная составляющая, т.е. «обеспечивающая адекватность выполнения профессиональной деятельности», должна предполагать обладание субъектом профессиональной инициативы, социально и культурно значимой для общества.

С точки зрения интегративно - культурологического подхода, содержание понятия «социально-профессиональная компетентность управленца» позволяет рассматривать его как показатель культуроориентированности субъекта[[10]](#footnote-10).

Социально-профессиональная компетентность управленца, являясь личностным, формируемым в процессе трудовой практики качеством, проявляется в адекватности решения профессиональных задач, разнообразия социальных и профессиональных ситуаций, в его действиях, деятельности, поведении и социально осмысленных поступках.

Анализ научных исследований позволяет выделить в содержании социально-профессиональной компетентности управленца следующие уровни:

- образовательный (характеризуется образованностью, способностью к анализу информации, использованию профессиональных знаний, к адекватной постановке управленческих задач и эффективному их решению в рамках нормированной деятельности);

- деловой (реализация собственной потенциальности, успешность профессиональной деятельности, умение следовать формальным правилам поведения, регулирующим деятельность аппарата управления, целеполагать, диагностировать, проектировать, исследовать, прогнозировать, систематизировать, сравнивать и т.д.);

- ценностный (ответственность, честность, исполнительность, профессионализм, образованность, сохранение позитивных традиций бюрократической организации);

- эмоциональный (позитивность эмоционального настроя, нравственность, справедливость, духовность, отзывчивость, доброжелательность, чуткость).

Педагогический аспект гуманистической парадигмы формирования социально - профессиональной компетентности управленца составляют формы, методы и приемы, направленные на поддержку индивидуального развития студента. Актуализируется проблема субъектности студента, предполагающая его позитивную активность, сознательное и целенаправленное развитие личностных качеств, необходимых для социально обусловленного осуществления профессиональных функций в сфере управления.

Начало XX века характеризуется формированием «педагогической антропологии», представители которой осуществляли поиск объективных закономерностей эффективного формирующего воздействия на личность. Антропологический принцип требовал признания целостности человека, неделимости его духовной и телесной природы, сочетания умственного и нравственного воспитания с воспитанием физическим.

Поскольку будущий управленец рассматривается нами как предмет формирования личностного качества, он становится объектом педагогической антропологии, стратегию образования которого составляет саморазвитие. Эта стратегия воплощается в становлении духовной, культурной личности, обладающей целостным гуманистическим мироотношением, активно реализующей свои творческие силы. Средства воспитательных влияний должны быть почерпнуты из самой природы человека.

Целевая детерминация в формировании социально-профессиональной компетентности исходит из необходимости соответствовать современной интегративно - культурологической модели специалиста, достижения максимального уровня профессионализма и идеалов нравственности в решении задач профессиональной деятельности.

Личность компетентного управленца выражается во внутреннем единстве профессионального и личностного «я», в возделывании в себе культурных качеств с опорой на собственную позитивную деятельность, в связанности систем общечеловеческих ценностей. Управленец выступает как человек, ориентированный на выполнение социально значимых и полезных дел, как профессионал, «нравственно дисциплинированный и самоотверженный», понимающий личную ответственность за сохранение социального мира, за последствия совершаемых действий и принятых решений. Профессиональные знания, до преломления в практике публичной деятельности, наполняются ценностными смыслами, становятся внутренним убеждением менеджера, частью его оценочных и понятийных категорий, установок, поведенческих стереотипов[[11]](#footnote-11).

Итак, при рассмотрении педагогической проблемы формирования социально-профессиональной компетентности управленца следует иметь ввиду, что это проблема формирования в человеке его собственной субъектности, мыслительных и личностных качеств, которые в совокупности с собственной деятельностью позволяют выстраивать траекторию личностно - профессионального развития, самоопределяться, самопроектироваться и самоорганизовываться в культуре с помощью разных культурных практик. Социально-профессиональная компетентность обеспечивает специалисту возможность приобретать, анализировать, распространять опыт в сфере управления, совершенствовать способность добывать и интегрировать знания, превращать их в целесообразно оформленные действия, корректировать практику публичной деятельности с учетом интересов сторон властного взаимодействия. Развитая социально-профессиональная компетентность является признаком сформированной личности - «человека культуры», носителя образцов культуры профессиональной деятельности, эффективно осуществляющего управление.

**Глава 3. Изучение факторов влияющих на уровень профессионализма в управлении на примере предприятия ОАО «Агрофирма Мценская»**

Для изучения факторов влияющих на уровень профессионализма в управлении мы выбрали предприятие ОАО «Агрофирма Мценская». Для этого мы составили анкету (Приложение А) из 14 вопросов по данной теме и предложили работникам предприятия ответить на вопросы. В ходе исследования нами было опрошено 25 работников различного вида деятельности: работники финансового отдела, отдела кадров, работники СТО, инженеры-механники и другие.

Результаты исследований оказались не в полнее ожидаемыми, но во всяком случае близкими к прогнозируемым. Вот к примеру на предложенный вопрос выбрать из имеющихся вариантов те, которые относятся к профессиональным качествам респонденты охватили все варианты, некоторые даже единогласно. На самом деле в теории все предложенные варианты относятся к профессиональным качествам управленца, но как мы видим, на практике всё не так. Вариант «уверенность в себе» выделило всего лишь 28% опрашиваемых.

На вопрос: «Повлияет ли повышение зарплаты на повышение профессионализма?», как не показалось странно, но мнение респондентов резко различается. Положительный ответ дало 40% опрашиваемых, а остальные 60% с ними не согласились и сделала вывод, что такое повышение ни коем образом не повлияет на профессиональные качества управляющего.

Вот что порадовало, так это то, что все согласны с тем, что уровень профессионализма в полной мере зависит от уровня образования, и мы с этим полностью согласны. Отметим лишь то, что не только от этого зависит профессионализм в управлении. Есть ещё два таких вопроса, на которые респонденты дали единогласный ответ: «Оказывает ли воздействие на профессиональные качества проведение занятий по повышению квалификации?», все дали положительный ответ. И во втором вопросе: «Играет ли роль опыт работы на занимаемой должности в профессионализме?», опрашиваемые ответили «да, большую».

На вопрос: «Влияет ли однообразие работы на уровень профессионализма?», респонденты разделились во мнениях на три «лагеря». 36% утверждают что «да, уменьшает», столько же считают что «да, увеличивает» и 28% ответили что «нет, не влияет». Однако же практика показывает, что однообразие во всех видах деятельности рано или поздно ведёт к снижению производительности труда, тем самым снижается профессиональные качества управляющего в глазах его подчинённых и коллег, а в дальнейшем и в его самих.

В остальных вопросах ответы имеют куда большее различие. К примеру, на вопрос о влиянии актуальной и правдивой или наоборот неистинной информации о имеющейся проблеме на профессиональное качество её решения, 92% респондентов согласились и ответили что влияет, 8% ответили что влияет незначительно, а против никто не ответил. Это говорит о том, что любой вид деятельности не обходится без обмена информацией, заметим, качественной и актуальной на данный момент времени.

Вопрос: «Полностью ли уровень профессионализма зависит от личностных качеств работника (характер, темперамент и т.п.)?» не заставил опрашиваемых задуматься и 88% ответили что «зависит, но частично», а остальные 12% ответили «да, полностью». Тем самым сделаем вывод, что не все виды деятельности зависят в полной мере от личностно-психологических качеств человека.

Ещё одним не мало важным фактором, влияющим на уровень производительности в управлении является окружающая среда, будь то обстановка в офисе (имеющаяся мебель и её расстановка), или место положение здания где осуществляется управленческая деятельность. Вот на вопрос: «Аккуратность и уют рабочего места влияет на профессиональную деятельность работника?» 76% ответили «да, однозначно влияет», 16% ответили «влияет, но немного» и всего лишь 8% отметили ответ «нет, не влияет».

Остановим своё внимание на очень интересном вопросе: «Большое ли значение в профессионализме играет тот фактор, кто осуществляет управленческое решение: мужчина или женщина?». 68% ответили что никакой роли данный фактор не играет, а вот 32% ответили что играет да ещё и большое. Те и другие в какой то степени правы. Первые в том, что нельзя делить людей по половому признаку когда речь идёт об умственном труде, так как ни какой физической нагрузки он за собой не влечет. Вторые же правы в том что все люди разные и у каждого своё мнение на решение одной и той же проблемы.

Проведя данное социологическое исследование методом анкетирования по проблеме профессионализма в социальном управлении, можно сделать следующие выводы. Во-первых – уровень профессионализма это сугубо личное качество, все люди разные и мысли, идеи, предложения тоже у всех разные. Во-вторых – на уровень профессионализма влияют не только лично-психологические качества, а также не малую роль играют такие факторы как: уровень образования, опыт работы в данной сфере деятельности, разного рода дополнительные мероприятия по повышению квалификации работника, профессиональное переобучение, а также профориентация работника и пр. Другие факторы типа материального и нематериального поощрения, окружающая обстановка, организационная культура, существующая в организации, в какой-то мере тоже оказывают воздействие на профессионализацию, но всё же в меньшей степени.

**Заключение**

Рассмотрев данную тему и проанализировав проблемы профессионализма можно говорить о том, что законы науки управления контролируют общие, существенные и необходимые связи, возникающие в общественной жизни, и выражают важные устойчивые внутренние черты, особенности процесса управления. К ним относятся законы приоритетности социальных целей, доминирования глобальной цели, необходимого разнообразия, специализации управления, возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении, экономии времени.

Исследование закономерностей обеспечивает сбалансированность развития социального и биологического, помогает достигнуть гармонии социальной и природной среды, что в свою очередь, актуализирует такую закономерность социального управления, как социальная доктрина, разработка и реализация шпорой в процессе управления позволяет на практике осуществить системный характер управленческого воздействия.

На базе познания и использования законов социального управления формируются принципы управленческой деятельности руководящие идеи, исходные положения, позволяющие формировать систему управления и подбирать совокупность методов, необходимых для достижения поставленных целей.

Для более точного определения уровня профессионализма работников в управлении на предприятиях и организациях проводится аттестация данных работников.

Для аттестации работника по его деловым и профессиональным качествам необходимо рассчитать средние показатели результатов труда, интенсивности выполнения работ, экономии материальных ресурсов и сложности работ. Аттестация личностных качеств должна решать две задачи: мотивация самосовершенствования руководителей и специалистов, помощь им “найти себя” на конкретном предприятии; побуждение работников к развитию и совершенствованию своих нравственных и физических качеств. На всех уровнях хозяйствования необходимо обеспечить оценку деятельности каждого человека, ориентируясь на ее всеобщность (оценивается каждый), систематичность (оценивается постоянно), всесторонность (оценивается со всех важнейших сторон), справедливость (стремление честно и правильно оценить каждого) и сравнимость (т.е. оценка должна осуществляться посредством сравнения, сопоставления с другими членами коллектива, а не с отвлеченными баллами или образами). Отсутствие оценки есть самый худший вид оценки, который дезориентирует и тормозит личность, ее поведение и активность, резко снижает продуктивность деятельности. Результаты оценивания деятельности людей должны предаваться гласности и служить основой продвижения по службе, распределения материальных и духовных благ, создания соответствующей атмосферы вокруг человека. По большому счету общее назначение аттестации кадров имеет двуединый смысл: с одной стороны, повышение эффективности трудовой деятельности персонала в рамках достижения целей организации на основе наращивания потенциала и лучшей реализации человеческих ресурсов, с другой - способствование самореализации каждого в отдельности работника на данном предприятии. Отсюда и возникают конкретные цели аттестации, связанные с установлением соответствия деловых, профессиональных и личностных качеств руководителей и специалистов занимаемой должности, выявлением их потенциальных возможностей, стимулированием труда, определением путей рационального использования кадров. Задачи аттестации будут решены полностью, если по ее результатам суметь расставить всех работников по “своим местам” и эффективно стимулировать их деятельность.

Проблема развития управленческих способностей тесно связана с практикой управленческой деятельности, а самое главное - с развитием личности менеджера (что обсуждалось выше). Целенаправленная подготовка специалиста к управленческой деятельности предполагает необходимость получения им знаний о закономерностях управления, о психологических особенностях поведения человека в организациях с последующей рефлексией, что существенным образом повысит его общий уровень культуры, профессиональную компетентность. При этом важно помнить: где бы ни работал будущий специалист и чем бы ни занимался, он всегда включается в «мир организаций», в систему управления, занимая в ней определенное место (нередко - руководящее). Условием его эффективной деятельности, а, в конечном итоге, жизненного успеха, является знание организационных, управленческих закономерностей. При этом большое внимание должно уделяться психологическим вопросам управления и самоуправления, саморазвития, что собственно и означает обретение профессионализма[[12]](#footnote-12).

**Список использованных источников и литературы**

1. Аверин, А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров. [Текст] / А.Н. Аверин. - М.: Дашков и Ко, 2004. – 318 с.
2. Алексеёнок, А.А. Социальное управление. Учебное пособие [Текст] / А.А. Алексеёнок. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2007. – 80 с.
3. Андреева, И.В., Спивак, В.А. Организационное поведение [Текст] / И.В. Андреева, В.А. Спивак . – М.: Дело, 2008. – 327 с.
4. Анурина, Т.М., Плахова Л.В. Основы менеджмента: [Текст] / Т.М. Анурина, Л.В. Плахова. – М.: КРОНУС, 2007. – 496 с.
5. Веснин, В.Р. Менеджмент для всех [Текст] / В. Р. Веснин. - М.: Юрист, 2007. – 219 с.
6. Виханский, О.С. Социология [Текст] / О.С. Виханский. - М.: МГУ, 2008. – 516 с.
7. Высоковский, О.А.. Основы менеджмента. [Текст] / О.А. Высоковский. - М., 2007. – 226 с.
8. Деркач, А.А. Технология эффективной профессиональной деятель-ности [Текст] / А.А. Деркач. – М., 2007. – 398 с.
9. Кермалли, С. Инструменты эффективного менеджера: 100 ключевых терминов, моделей и концепций современного менеджмента: Пер. с англ. [Текст] / С. Кермалли. - М.: Добрая книга, 2008. – 271 с.
10. Коныгина, М.Н. Антология социальной работы в России: документы и практикумы. [Текст] / М.Н. Коныгина. – 2006. – 356 с.
11. Кричевский, Р.Л. Если Вы – руководитель... [Текст] / Р.Л. Кричевский. – М., 2007. – 169 с.
12. Кузьмин, К.В., Сутырин, Б.А. История социальной работы за рубежом и в России (с древности до начала ХХ века): Учебное пособие. [Текст] / К.В. Кузьмин, Б.А. Сутырин. - М.: Академический проект, 2005. – 410 с.
13. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. вузов / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. М.: ВЛАДОС, 2008. – 361 с.
14. Социальное управление: теория и методология. В 2-х частях. Учеб. пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, А.В. Иванов и др. Под ред. В.Н. Иванова. Аккад наук социал. технологий и мест. самоуправления. Ч. I – М.: Муниципальный мир, 2004. – 320 с.
15. Социальный менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. М.: Высшая школа, 2006. – 189 с.
16. Урбанович, А.А. Психология управления [Текст] / А.А. Урбанович. – М., 2007. – 432 с.
17. Фомин, Ю.А. Психология делового общения [Текст] / Ю.А. Фомин. - Минск.: Амалфея, 2007. – 129 с.
18. Чичканов, А.В. Социальные отношения в современном российском обществе. [Текст] / А.В. Чичканов. - М.: Изд-во РАГС, 2009. – 218 с.
19. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учебник для вузов. [Текст] / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа. 2007. – 415 с.

**Приложение А**

*Анкета.*

Здравствуйте!

Меня зовут Неказаков Владимир, я студент Орловской региональной академии государственной службы, провожу социологическое исследование с целью: выявить факторы влияющие на уровень профессионализма в социальном управлении.

Для заполнения анкеты Вам необходимо прочитать вопрос и выбрать вариант, который соответствует вашему мнению.

Анкета анонимна и не требует указания Вашего имени.

1. Выделите то, что Вы относите к профессиональным качествам?

а) навыки эффективного общения (как устного, так и письменного) – 100%

б) честность – 84%

в) навыки работы в коллективе – 100%

г) умение налаживать межличностные отношения – 100%

д) мотивированность и инициативность – 96%

е) развитая профессиональная этика – 100%

ж) аналитические навыки – 100%

з) гибкость и адаптируемость – 76%

и) навыки работы с компьютером – 52%

к) уверенность в себе – 28%

2. Повышение заработной платы, на Ваш взгляд, повлияет на повышение уровня профессионализма?

а) да – 40%

б) нет – 60%

3. В какой мере профессионализм зависит от уровня образования?

а) в полной мере – 100%

б) имеет косвенное влияние

в) не зависит вообще

4. Влияет ли информация о какой либо проблеме на профессиональное качество её решения?

а) да – 92%

б) незначительно – 8%

в) нет

5. Полностью ли уровень профессионализма зависит от личностных качеств работника (характер, темперамент и т.п.)?

а) да, полностью – 12%

б) зависит, но частично – 88%

в) нет, не зависит вообще

6. Сказываются ли разногласия в коллективе на профессионализме отдельного работника?

а) да, конечно – 40%

б) нет, не сказываются – 60%

7. Как Вы считаете, однообразие работы влияет на уровень профессионализма?

а) да, уменьшает – 36%

б) да, увеличивает – 36%

в) нет, не влияет – 28%

8. Умение работать с вычислительной техникой определяет уровень профессионализма?

а) да, повышает – 92%

б) нет, не определяет – 8%

9. Нематериальные поощрения за выполненную работу повлияют на уровень профессионализма (благодарность, неценный подарок, грамота и пр.)?

а) да, повысит – 8%

б) частично повлияет – 84%

г) нет, не повлияет – 8%

10. Проведение занятий по повышению квалификации работника окажет воздействие на его профессиональные качества?

а) да, безусловно повысит – 100%

б) нет, не окажет

11. Направление работника на переобучение и переподготовку кадров повысит уровень профессионализма работника?

а) да – 80%

б) да, но не сразу – 20%

в) нет

12. Аккуратность и уют рабочего места влияет на профессиональную деятельность работника?

а) да, однозначно – 76%

б) влияет немного – 16%

в) нет, не влияет – 8%

13. Играет ли роль опыт работы на занимаемой должности в профессионализме управления?

а) да, большую – 100%

б) да, маленькую

в) нет, не играет

14. Большое ли значение в профессионализме играет тот фактор, кто осуществляет управленческое решение: мужчина или женщина?

а) да, большое – 32%

б) нет, ни какой роли вообще не играет – 68%

Благодарю Вас за участие!!!

1. Чичканов, А.В. Социальные отношения в современном российском обществе. [Текст] / А.В. Чичканов. - М.: Изд-во РАГС, 2009. – 218 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Алексеёнок А.А. Социальное управление. Учебное пособие [Текст] / А.А. Алексеёнок. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2007. – 80 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Алексеёнок, А.А. Социальное управление. Учебное пособие [Текст] / А.А. Алексеёнок. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2007. – 80 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Алексеёнок, А.А. Социальное управление. Учебное пособие [Текст] / А.А. Алексеёнок. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2007. – 80 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Алексеёнок, А.А. Социальное управление. Учебное пособие [Текст] / А.А. Алексеёнок. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2007. – 80 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Деркач, А.А. Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст] / А.А. Деркач. – М., 2007. – 398 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Деркач, А.А. Технология эффективной профессиональной деятель-ности [Текст] / А.А. Деркач. – М., 2007. – 398 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учебник для вузов. [Текст] / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа. 2007. – 415 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учебник для вузов. [Текст] / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа. 2007. – 415 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Андреева, И.В., Спивак, В.А. Организационное поведение [Текст] / И.В. Андреева, В.А. Спивак . – М.: Дело, 2008. – 327 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учебник для вузов. [Текст] / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа. 2007. – 415 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Кермалли, С. Инструменты эффективного менеджера: 100 ключевых терминов, моделей и концепций современного менеджмента: Пер. с англ. [Текст] / С. Кермалли. - М.: Добрая книга, 2008. – 271 с. [↑](#footnote-ref-12)