

УДК 316.614

**Кучукян Елена Анатольевна**

кандидат педагогических наук, доцент, директор  
Георгиевского технологического института  
editor@hist-edu.ru

**Kuchukyan Elena Anatolievna**

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Director of  
the Georgievsk Institute of Technology  
editor@hist-edu.ru

**Колесник Сергей Иванович**

кандидат социологических наук, доцент  
Ессентукского института управления, бизнеса и права  
editor@hist-edu.ru

**Kolesnik Sergey Ivanovich**

PhD in Sociology, Associate Professor of the Essentuki  
Institute of Management, Business and Law  
editor@hist-edu.ru

**ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР КУЛЬТУРНО-  
ИНФОРМАЦИОННОЙ ДИНАМИКИ  
СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

**EDUCATION AS A FACTOR OF  
CULTURAL AND INFORMATION  
DYNAMICS OF MODERN SOCIETY**

В статье рассматривается содержание функций информатизации и оптимизации социального управления и обеспечения в управлении информационными и педагогическими технологиями высшего образования.

The article considers the content of the functions of informatization and optimization of social control and support in the management of the information and pedagogical technologies in higher education.

*Ключевые слова:* социальное управление, образование, общество, личность.

*Key words:* social administration, education, society, person.

Поле управляемого организационного поведения (сфера действия) формируется в процессе взаимодействия четырех факторов – людей, организационных структур, технологии и внешней среды, в которой действует данная организация.

Взаимозависимости между ними выглядят следующим образом.

1. Выполнение работ сотрудниками образовательной организации предполагает координацию их усилий, а значит, должны быть определены рамки и правила координации, власти и влияния, то есть должна быть создана определенная структура формальных отношений.

2. В процессе обучающего труда специалистами используется производственное оборудование (имущество организации), в учебно-методическом процессе взаимодействуют люди, организационные структуры и технологии.

3. Вся образовательная организация, как система, подвержена влиянию внешней среды и, следовательно, ее воздействию подвержен каждый из элементов системы (люди, технология, организационные структуры).

4. В конечном итоге, в самом широком смысле, производя товары и услуги (работая) для открытого рынка, а не для натурального хозяйства, каждый из элементов системы в отдельности, как и вся организация педагогического воздействия в целом, влияют на изменения внешней среды.

Управление организацией, трудовым коллективом во многом обусловлено знанием и учетом тех социальных и педагогических характеристик, которые в той или иной степени определяют эффективность управленческого воздействия. Специфически ориентированные производственно-экономические отношения в образовательных организациях требуют количественной и качественной определенности должностных лиц, их профессиональной специализации, объема исполняемых функций, нормативного регулирования прав, полномочий и ответственности.

Руководитель может эффективно осуществлять управленческую деятельность, если численность трудового коллектива лежит в пределах так называемого «диапазона контроля», т.е. предельного числа объектов, которые руководитель может охватить своим вниманием и эффективно управлять. Число работников, подчиняющихся непосредственно руководителю, составляет его норму управляемости. Качественные характеристики объекта управления учитываются руководителем в процессе проведения профессионально-психологического отбора кадров, в ходе профессионального управленческого общения с представителями различных социальных групп [1, с. 25].

Выделенным целям подчинена вся система отношений в образовательной организации, т.к. эта цель определена государством или обществом, она сохраняется в течение длительного периода времени, определяя технологические процессы, экономические возможности организа-

ции, целесообразную структуру, административно-управленческие и исполнительские отношения.

Актуален научный анализ процесса усвоения человеком социального опыта, в ходе которого личность преобразует социальный опыт в собственные ценности и ориентации, избирательно вводит в свою систему поведения те нормы и шаблоны поведения, которые приняты в обществе или группе. Нормы поведения, нормы морали, убеждения человека определяются теми нормами, которые приняты в данном обществе. Для оптимизации процессов управления образованием актуально, что индивидуально-типологические особенности личности мало изменяются на протяжении профессионального пути и относятся к наиболее стабильным свойствам. При этом одно и то же типологическое свойство может иметь как положительные, так и отрицательные проявления. Так, слабость нервных процессов определяет низкий предел работоспособности и в то же время высокую чувствительность. То есть имеет место компенсация одних свойств другими в рамках индивидуального стиля деятельности. В образовании важное место занимает внимание. Все характеристики внимания определяются типологическими особенностями нервной системы и поэтому мало изменяются [2, с. 31-33]. С возрастом свойства внимания несколько снижаются и можно ожидать уменьшения скорости переключения внимания, но лишь там, где она не поддерживается профессиональным опытом. Несмотря на то, что внимание связано с типом нервной системы, его свойства зависят от эмоционального фактора (заинтересованность в результатах работы, обучения) и привычки к систематическому сосредоточенному труду, сформированной системы организации внимания.

Для успешности образовательной деятельности имеют значение различные мнемические свойства: объем памяти, скорость запоминания, прочность сохранения усвоенного материала, точность и скорость воспроизведения, готовность памяти к быстрому воспроизведению материала в нужный момент. Индивидуальные различия в этом плане очень велики. Подготовка человека к профессиональной деятельности - не линейный планомерный процесс. Этот процесс может забегать вперед, оставляя необеспеченные участки, «белые пятна» в профессиональном портрете. Неравномерность разных этапов и ступеней внутри них возможна и у разных специалистов, и у одного человека на разных ступенях его профессионального роста. Индивидуальность может возрастать по мере роста профессионализма, особенно на этапах творческого освоения образовательной системы, профессии. Индивидуальные особенности всегда присутствуют у обучаемого, как и у специалиста, но не всегда осознаются им. Зрелая личность делает свои индивидуальные особенности предметом осознания, формирования, коррекции, шлифовки и совершенствования.

Обучение может осуществляться на основе модульного подхода, когда поэтапно формируются разные виды профессиональной деятельности и общения в зависимости от их задач. Большими возможностями в профессиональном обучении обладает и ситуационный подход, предполагающий отработку различных типов профессиональных ситуаций, вариантов профессионального поведения. Продуктивны индивидуализированные программы профессионального обучения с учетом индивидуальной траектории продвижения специалиста к профессионализму.

В каждой организации, в зависимости от целей и задач управления, форм разделения труда, создается своя официальная организационная структура, предписывающая сотрудникам и особенности взаимодействия при выполнении функциональных обязанностей. Эта структура закреплена в соответствующих нормативно-правовых документах, определяющих должностное распределение сотрудников, их полномочия, права и обязанности, содержание деятельности и характер подчиненности. Центральное место в исследовании развития обучаемых, занимает у руководителя, преподавателя, метод наблюдения за деятельностью и поведением людей, анализ результатов их деятельности и поведения. Важно вести наблюдения систематически, проводить их тщательный анализ, обобщать для себя полученные результаты.

Много информации об обучаемых преподаватель получает в ходе проведения с ними неофициальных и деловых бесед. В таких беседах он может установить отношение обучаемых к своим профессиональным обязанностям, к положению дел в обществе и в организации, к себе лично и членам коллектива. Подобные беседы раскрывают степень нравственной и профессиональной зрелости обучаемого, его кругозор и культурный уровень, потребности и запросы. В то же время, речь, прежде всего, идет о том, что получение большего числа сведений об изучаемом человеке предостережет руководителя от возможного ошибочного суждения, сделанного лишь на основе собственных наблюдений и бесед. При оценке эффективности того или иного стиля руководства необходимо принимать во внимание многие его последствия: результаты деятельности обучаемых при выполнении устных распоряжений и обязательных учебных планов;

отношение членов коллектива к личности и деятельности руководителя; проявление активности, инициативы и творчества в реализации управленческих решений, а также решение профессионально-образовательных и воспитательных задач. Для изучения стиля руководства конкретного руководителя в сфере высшего образования, необходимо получить о нем информацию из самых различных источников.

Анализ взаимодействия людей в различных организационных структурах позволяет определять тип взаимосвязи руководителей между собой, с аппаратом управления и подчиненными, предвидеть возможные типичные поведенческие реакции людей, что во многом будет способствовать разрешению целого ряда проблем, а, следовательно, и повышению эффективности деятельности руководителей и коллектива в целом.

Таким образом, в функциональной системе управления предполагается четкое определение функций между руководителями различных иерархических структур. Здесь четко прослеживается специализация руководителей по отдельным видам деятельности, у каждого руководителя один ведущий вид деятельности, в подчинении у руководителя преимущественно специалисты одного профиля, объединенные в структурные подразделения и имеющие конкретные обязанности, четко определенную задачу.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Журавлев А.Л.* Методика экспертной оценки личностных качеств руководителя производственного коллектива // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. М., 1990.
2. Социальный менеджмент / под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. М., 2001.