

Донникова Татьяна Сергеевна, Киреев Михаил Николаевич

**КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ
ИМИДЖА ПРОФЕССИИ**

В статье разграничиваются общие и специфические компетенции, которые должны быть присущи менеджеру социокультурной сферы; даны характеристики особенностей каждой группы компетенций, обоснованы выводы о том, что профессия менеджера социокультурной деятельности является многопрофильной, разносторонней и конкурентоспособной на рынке труда.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2012/8/12.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2012. № 8 (63). С. 40-42. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2012/8/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

По сути, это разные типы культуры: «архаичная», с преобладанием культа насилия и варварства, наркотизированная потоком информации, льющегося из «ящика», и современная - креативная, диалогическая, а потому гораздо более образованная и инициативная политически» [14, с. 62].

В свое время еще А. Керенский заявил: «Ах, если бы тогда было телевидение, никто бы меня не смог победить!» [12]. Роль телевидения в политической борьбе, особенно в авторитарных режимах огромна, сейчас же Интернет постепенно ослабевает это влияние, и Кремль понимает о необходимости контроля, и предпринимает определенные действия, указанные выше, пытаюсь их замаскировать, в виде заботы о благе детей.

Ряд исследователей, считают, что нынешняя модель управления в России уступает в эффективности даже советской, при этом количество управленческих ошибок неуклонно растет. Нынешняя система, как в свое время и советская саморазрушается [8, с. 41-42]. Перспективы туманны, это не дает даже возможности помечтать о создании инновационной экономики в России [1, с. 40; 7, с. 63].

Крайне мало свежей крови, практически отсутствует диалог, даже напротив отдельные исследователи замечают тенденцию к анти диалогу, т.е. власть слышит общество, но делает наоборот по различным вопросам, касающихся прокремлевской пропаганды, роста тарифов ЖКХ, фальсификации выборов и т.д. [11]. В данной ситуации власти остается только одно удовлетворять и усиливать репрессивный аппарат государства. Именно это власть и делает, значительно увеличив довольствие сотрудников относящихся к аппарату принуждения. С. Гуриев и О. Цывинский прогнозируют в ближайшем будущем, что увеличение репрессий против инакомыслящих будет значительным, и они будут продолжаться даже при снижении угроз нынешнему режиму [4]. Будет ли способна оппозиция объединиться и политически адекватно в рамках юридического поля ответить Кремлю?! На наш взгляд скорее да, чем нет. Насколько мы правы в своих прогнозах, покажет только время.

Список литературы

1. Антонов М. Ю., Гурьянов П. А. Промышленная политика в области малого бизнеса в РФ // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. № 1.
2. Бешлей О. Три месяца протеста: чего добились? Оценивают наблюдатели, активисты, блогеры // Новое время. 2012. № 9.
3. Грачев Г. А. Оценка политической стабильности на прошедших выборах Парламента и Президента России // Полис. 2012. № 3.
4. Гуриев С., Цывинский О. От репрессий к репрессиям // Ведомости. 2012. № 141.
5. Гурьянов П. А. Место российской геополитики в мире после развала СССР // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2012. № 7 (62). С. 30-33.
6. Гурьянов П. А. Политическая система России в XXI веке // Молодой ученый. 2012. № 4.
7. Гурьянов П. А. Создание инновационной экономики в России // Политика XXI века: преемственность и инновации в России и в мире: мат. междуна. научн. конф. СПб., 2008. Ч. 2.
8. Ковалёв В. А. 2012 как 1984? Российские трансформации и политический кризис // Политическая наука. 2012. № 1.
9. Мареева С. В. Нормативно-ценностная система россиян: специфика и динамика // Общественные науки и современность. 2012. № 3.
10. Массовые протесты в Москве: взгляд экономистов // Вопросы экономики. 2012. № 3.
11. Наганов В. Плевок в лицо как основная форма реакции [Электронный ресурс]. URL: <http://naganoff.livejournal.com/61652.html#cutid1>
12. Осипов С. Долгая жизнь временного правителя // Аргументы и факты. 2010. 9 июня.
13. Яковлев А. Массовые протесты в Москве сквозь призму исторических аналогий // Вопросы экономики. 2012. № 2.
14. Яницкий О. И. Митинги повсюду: реабилитация гражданского активизма в России // Общественные науки и современность. 2012. № 3.

УДК 342.813

Педагогические науки

В статье разграничиваются общие и специфические компетенции, которые должны быть присущи менеджеру социокультурной сферы; даны характеристики особенностей каждой группы компетенций, обоснованы выводы о том, что профессия менеджера социокультурной деятельности является многопрофильной, разносторонней и конкурентоспособной на рынке труда.

Ключевые слова и фразы: компетенции; управление; менеджер; социокультурная сфера; социокультурная деятельность; имидж.

Татьяна Сергеевна Донникова

Михаил Николаевич Киреев, к. пед. н.

Кафедра философии и социальных наук

Белгородский государственный институт искусств и культуры

korenevaen@yandex.ru

КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ИМИДЖА ПРОФЕССИИ[©]

В силу того, что в настоящее время происходят глубокие социально-экономические трансформации и преобразования, в системе рыночных отношений сущность профессии социокультурного работника-

управленца должна проявляться все большим набором умений, функций и компетенций. Сегодняшние реалии требуют новый тип специалиста, который будет обладать не только традиционными знаниями и умениями, но и разбираться в инновационной, а также предпринимательской деятельности. Немаловажным является профессиональный имидж, который представляет собой некий образ, представление о той или иной специальности. И так как специальность менеджер социально-культурной деятельности относительно недавно вышла на рынок труда и является недостаточно зарекомендованной, то необходимо конструировать имидж данной профессии, который чрезвычайно важен для трудоустройства. А для того, чтобы иметь высокий имидж необходимо овладеть и обладать различными компетенциями.

Поскольку профессия предполагает широкое поле деятельности, начиная от управления персоналом, заканчивая производством творческого продукта, менеджер социально-культурной деятельности может выступать в роли музыкального продюсера, персонального менеджера, импресарио, агента, работающего с профессиональными актерами, режиссера, художника, менеджера выставок и презентаций, менеджера проекта, продюсера культурно-досуговых программ, менеджера туризма, технолога социально-культурной деятельности и пр., то и спектр компетенций менеджера социально-культурной деятельности достаточно широк.

Компетенция (от лат. *competere* - соответствовать, подходить) - способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также, в определенной широкой области. Компетенция - поведенческий стандарт эффективного выполнения той или иной работы, компетенции могут описывать как индивидуально-личностные характеристики, так и навыки [2].

На наш взгляд, необходимо разграничить общие и специфические компетенции, которые должны быть присущи менеджеру социокультурной сферы. Общие компетенции основываются на интеллектуальных, коммуникативных, эмоциональных и волевых качествах человека. Специальные компетенции - умения и навыки, связанные с профессиональной деятельностью. Общими в данном случае будут выступать те компетенции, которыми должен обладать менеджер как управленец, а специфическими - как специалист сферы культуры и искусств. С. Вещиков к общим компетенциям относит такие параметры и их конкретные характеристики, как восприятие, взаимосвязи, выбор, активность, воля, вера и мудрость.

Под *восприятием* понимается внимательность, чувствование тонкостей и умение обучаться, интуитивно и быстро схватывать суть дела, выделяя существенные стороны ситуации; уметь видеть вглубь, понимать суть и подоплеку вещей, склонность к обучению и открытость новому. *Взаимосвязи* подразумевают интеллект, речь и коммуникацию; умения выделять целое и видеть тонкие связи между его частями, формулировать идеи и адекватно передавать их другим людям; способность воспринимать и эффективно оценивать информацию, устанавливать и поддерживать отношения с коллегами и подчиненными. Говоря о *выборе*, автор имеет в виду умение подниматься над ментальными догмами и принимать точные решения, исходя из реальных обстоятельств, принимать стратегические решения, исходя из следования своим ценностям; способность интуитивно принимать адекватное решение в условиях дефицита информации и времени, следовать событийному потоку в интересах дела, жертвуя регламентированностью и личными амбициями, быть независимым от социальных стандартов и от страха оценки. Преобразующие действия и тактическая *активность* рассматривается в качестве способности жить настоящим и двигаться вперед, действовать в выбранном направлении вопреки мнению людей, удерживать высокий уровень усилий и энергичности, идти на оправданный риск. *Воля* трактуется им как осознанность и умение концентрироваться, способность самостоятельно принимать решения, удерживать свое внимание на приоритетных целях, идти навстречу своим страхам, сохраняя осознанность и свободу выбора, сохранять свое намерение в любых внешних условиях, при любом поведении партнеров, в том числе в условиях стресса и конфликта, иметь вдохновение на новые дела. Говоря о *вере*, автор имеет в виду веру в собственные силы; способность брать на себя ответственность, сохраняя присутствие воли и духа; умение полагаться на других людей и делегировать полномочия, поддерживать других людей без страха и быть сострадательным без жалости; способность своим внутренним покоем давать опору коллегам и подчиненным, принять помощь там, где в чем-то некомпетентен или неумел, а также быть свободным от чувства собственной важности. *Мудрость* - это способность быть безупречным, терпимым к человеческим ограничениям, способным принять естественную скорость выполнения проектов, изменений в своей команде и в себе самом, а также сдержанно относиться к победам и проигрывать без чувства поражения [3, с. 27].

Дополняя вышеперечисленные компетенции, можно выделить следующие: нормативно-правовая компетентность, организаторские способности, высокие моральные качества, эмоционально-волевая компетентность: целеустремленность, принципиальность, настойчивость, решительность, дисциплинированность, увлеченность, способность показать эти качества своим подчиненным и вести их за собой. Волевые качества человека издавна считались основными его умениями управлять. Сократ, например, считал, что главное достоинство руководителя - уметь повелевать людьми, а главными врагами руководителя являются чревоугодие, лень, страсть к вину, слабость к женщинам. К волевым качествам можно отнести самокритичность, необходимую для осознания своих слабостей, и самоконтроль, необходимый для их подавления. Важную роль в структуре этих качеств занимает чувство ответственности, которое руководитель должен постоянно испытывать, за моральное и физическое состояние своих подчиненных, за результаты деятельности руководимого им коллектива. *Интеллектуальные способности*: наблюдательность, аналитичность мышления, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности, оперативность и логичность памяти, устойчивость внимания. Руководитель должен постоянно пополнять и обновлять свои знания и уметь творчески,

оперативно использовать их в часто изменяющихся, иногда экстремальных ситуациях, характерных для его не стандартной деятельности. Существует мнение, что люди, обладающие высоким творческим интеллектом, предпочитают работать в уединении. Люди средних способностей более склонны к работе в коллективе, к руководству людьми. В сложных современных условиях у человека, претендующего на руководство, должно быть высоко и гармонично развиты характерологические и интеллектуальные свойства. *Умение поддерживать свой авторитет*. Авторитет основан на: занимаемом руководителем официальном статусе (должность и власть); признании его превосходства и права принимать ответственные решения в условиях совместной деятельности. Настоящим авторитетом пользуется руководитель - лидер, так как в его поведении присутствуют оба свойства. Имидж руководителя - важная составляющая его авторитета. Внешность руководителя, культура речи, манеры - все это элементы его имиджа. Кроме того, что руководитель должен вести здоровый образ жизни, он должен проходить систематические медицинские обследования. Ведь здоровье высококомпетентного, опытного руководителя - это не только его личное достояние, но и общественная ценность для коллектива, организации и государства [4, с. 39-41].

Кроме общих компетенций менеджеры социокультурной сферы должны отвечать и целому ряду специфических требований, обусловленных особенностями самой социокультурной деятельности и ее конкретных субъектов. На наш взгляд, к специфическим компетенциям можно отнести такие, как: мотивационно-созидательная компетенция; культуровоспроизводящая и культуротворческая компетенция; гуманистическая компетенция; бизнес-компетенция; стимуляционно-творческая компетенция; демократично-управленческая компетенция.

Таким образом, обозначив необходимые компетенции, которыми должен обладать менеджер социокультурной сферы, можно сказать о том, что данная профессия является многопрофильной, разносторонней и конкурентоспособной на рынке труда.

Список литературы

1. Асаинова М. В. Формирование профессиональной компетентности менеджеров социально-культурной деятельности в вузах культуры и искусств. М., 2005. 234 с.
2. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://www.academic.ru>
3. Вещиков С., Пальчик М., Езерская К. Базовые компетенции руководителя // Люди дела. 2005. № 10. С. 23-28.
4. Игнатов В. Г., Албастова Л. Н. Теория управления. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д, 2010. 408 с.

УДК 681.5:620.165.29.008.6

Технические науки

Рассмотрено математическое описание железнодорожной цистерны, испытываемой на герметичность жидкостью, как объекта автоматического управления по уровню жидкости с изменением давления газа и наличия газовой фазы в жидкости, подаваемой в цистерну. Проведены линеаризация дифференциального уравнения, преобразование его к операторному виду и составлена структурная схема с использованием динамических звеньев теории автоматического управления.

Ключевые слова и фразы: железнодорожная цистерна; испытание; герметичность; жидкость; газ; дифференциальное уравнение; объект автоматического управления.

Николай Илларионович Жежера, д.т.н., профессор

Кафедра систем автоматизации производства

Оренбургский государственный университет

nik-gegera@rambler.ru

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ ЦИСТЕРНА, ИСПЫТЫВАЕМАЯ НА ГЕРМЕТИЧНОСТЬ ЖИДКОСТЬЮ, КАК ОБЪЕКТ АВТОМАТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ[©]

Железнодорожные цистерны для перевозки углеводородного сырья испытывают на герметичность водой на специальных установках. Для этого в подземных емкостях накапливают необходимое количество воды для испытаний одной или нескольких цистерн одновременно. Для подачи воды из подземных емкостей в цистерну перед началом испытаний и из цистерны в емкости после испытаний используют гидронасосы повышенной производительности или сжатый воздух. Давление в цистерне до испытательного значения повышается насосом высокого давления.

Проектирование систем управления технологическими процессами промышленных установок и их последующая работа требуют более полного математического описания объектов управления [11]. При описании объектов автоматического управления применительно к системам испытаний железнодорожных