

1) под влиянием специфики учебного процесса и тренировочных воздействий у студентов факультета физической культуры формируется амбидекстральный латеральный фенотип в сравнении с левополушарными студентами других факультетов;

2) с ростом мастерства студентов-волейболистов повышается уровень психофизиологической адаптации студентов:

а) индивидуальный латеральный фенотип волейболистов-профессионалов в сравнении с волейболистами-любителями смещается к амбидекстральности и левополушарности с перекрестной моторной асимметрией;

б) повышается уровень и диапазон поисковой активности, обуславливающая успешность решения экстраполяционных задач, в структуре функциональной системы адаптивного поведения

«левополушарных» и амбидекстральных фенотипов;

3) рост активности энергообеспечивающей сердечно-сосудистой системы левополушарных и амбидекстральных фенотипов в процессе формирования специфического двигательного стереотипа повышает уровень физиологической адаптации студентов.

Работа выполнена по заказу Министерства образования (по госбюджетной теме ГБ 1.1.06).

Работа представлена на научную международную конференцию «Внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса», Индонезия (о. Бали), 9-16 декабря 2008 г. Поступила в редакцию 20.11.2008.

Социологические науки

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ДЕТЕРМИНАНТ АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Эрдынеева К.Г., Филиппов А.О.

*Читинский государственный университет
Чита, Россия*

В условиях формирования новой экономической структуры, правового государства и гражданского общества управленческая культура, которая присутствует во всех сферах общественной жизни, содержит инновационный компонент, что требует теоретического освещения управленческой культуры. Мы полагаем, что понятие «управленческая культура» относится к роли, статусу, способу бытия, моделям поведения и мышления личности руководителя и охватывает инструменты и методы, обеспечивающие эффективную адаптацию к деятельности, предполагающей планирование, прогнозирование, координацию деятельности людей, принятие решений, подбор и психологическую оценку персонала, учет и контроль, обеспечение должной подготовки исполнителей, стимулирование и мотивирование. Управленческая культура – это не квазинезависимая переменная, не совокупность отдельных характеристик, это новое качество, возникающее в результате взаимодействия личности с управленческой средой. Культура как адаптивная среда выполняет не только функцию стабилизации и самосохранения, но и созидательно-адаптирующую. Поэтому главная цель управленческой культуры – обеспечить адаптацию отдельно взятой личности в трудовой коллектив.

В современном обществе приобретают особое значение различные аспекты социальной адаптации, и, прежде всего, в сфере труда. Учитывая тот факт, что адаптация представляет собой процесс согласования взаимных требований и ожиданий человека и социальной среды, П.М.

Козырева утверждает, что легче адаптируются к новой обстановке те, у кого разнообразнее личностные ресурсы и хорошо развиты качества, востребованные в изменившихся условиях

Адаптация, в соответствии с гомеостатической моделью, представляет процесс уменьшения внутреннего дисбаланса в результате конфронтации с культурой организации, стремление уменьшить стресс или дисбаланс. Личность адаптируется не столько к внешним обстоятельствам, сколько к внутреннему напряжению или диссонансу. Однако гомеостатические процессы не в состоянии объяснить высокоорганизованную деятельность человека - обучение, личностный рост, самореализацию, саморазвитие.

Теоретический анализ позволил выделить стадии адаптации к управленческой культуре: формирование адекватных когнийций как самоинструкций, используемых при развитии управленческих навыков, переоценка ценностей, ознакомление с системой ценностей управленческой культуры; становление управленческой толерантности; аккомодация как изменение Я-концепции и представлений о мире в ответ на опыт, не согласующийся с прежними представлениями; ассимиляция как саморазвитие, отказ от своих прежних ценностей, не соответствующих содержанию управленческой деятельности, понимание культурных норм, которые определяют культурно-детерминированное поведение и креативность в исполнении своей роли, осознанное усвоение системы ценностей управленческой среды, усвоение когнитивных стратегий и действий, составляющих

Адаптационный потенциал управленческой культуры - это ориентация на инновационное развитие, способствующее выработке системы устойчивого равновесия в конкретной ситуации. Адаптивная ситуация вызывает у личности потребность в адекватном изменении на основе

саморуководства стереотипов поведения, привычек, представлений, изменения среды или усвоения ее правил. Трансформация условий среды вызывает необходимость выбора адекватных стратегий поведения. Управление как адаптационное пространство призвано обеспечить условия для саморазвития и самосовершенствования личности.

Культурологический подход исходит из того, что все виды адаптации, присутствующие в моделях поведения, вырабатываются в процессе развития культуры и избавляют каждое следующее поколение от необходимости проходить через болезненный индивидуальный опыт. В самом общем виде адаптация персонала к изменениям — процесс приспособления работника к изменениям условий внешней и внутренней среды на предприятии.

Как мы знаем, выделяют следующие виды адаптации: профессиональную, социально-психологическую, идейно-нравственную, профессиональную, бытовую, досуговую, политическую и экономическую, адаптацию к формам общественного сознания, к природе. В рамках нашего исследования наиболее важна профессиональная адаптация. Вхождение в профессию зависит от психофизиологических особенностей, уровня профессиональной подготовки, степени сформированности профессионального интереса и др. Показателем такой адаптации служат профессиональная квалификация, уровень и стабильность профессиональных показателей, удовлетворенность профессией. Профессиональная адаптация представляет полное и успешное овладение новой профессией, а это привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии. Задача любого руководителя состоит в том, чтобы сокращать влияние негативных и увеличивать влияние позитивных факторов. Причем делать это нужно не только на этапе внедрения инновации, но еще на этапе ее разработки. Отношение персонала к нововведению — это один из основных факторов, влияющих на успешность внедрения инновации, и нельзя его недооценивать. При этом следует учитывать, что не все изменения могут быть «здоровыми» и наличие сопротивления может быть благотворным фактором. Итак, особенности адаптивного потенциала управленческой культуры могут быть рассмотрены в двух аспекта: в зависимости от внешней среды и с учетом факторов управления. Связь между управленческой культурой и внешней адаптацией представлена в модели «AGIL», предложенной американским социологом Т. Парсоном. Суть модели состоит в том, что для своего выживания и процветания любая организация должна быть способна адаптироваться к постоянно меняю-

щимся условиям внешней среды, интегрировать составляющие в единое целое. Изучением влияния управленческой культуры на адаптацию занимались многие ученые. В. Сате выявил семь процессов, с помощью которых управленческая культура влияет на организационную деятельность (кооперация между индивидом и частями организации; принятие решений; контроль; коммуникации; лояльность организации; восприятие организационной среды; оправдание своего поведения).

Модель Т. Питерса – Р. Уотермана также указывает на связь между управленческой культурой и адаптационным потенциалом. Управленческая культура обеспечивает интеграцию и целостность; служит источником развития; способствует генерации инновации.

В группу факторов, увеличивающих эффективность инноваций, включают: способность руководства и персонала выделять и оценивать экономические, социальные и технологические изменения во внешней среде; ориентация руководства на долгосрочную перспективу, наличие стратегических целей; умение анализировать.

Социальная адаптация трудового коллектива напрямую зависит от уровня развития организации. Для обеспечения эффективной реализации функций и лучшей адаптации к ним трудовому коллективу необходимо устанавливать цели, разрабатывать стратегии развития; планировать и проектировать работу; осуществлять текущее регулирование; производить учет (измерять фактическое выполнение работ); осуществлять контроль работ; вырабатывать и принимать управленческие решения.

Мы согласны с точкой зрения Д. Мак-Грегора о том, что управление должно обеспечивать благоприятный рабочий климат. Так как трудовой коллектив мы рассматриваем не как объект, а как субъект деятельности, то считаем целесообразным рассмотреть такое понятие как трудовое поведение. Трудовое поведение является одним из постоянных предметов исследования в области социологии труда. Основным теоретико-методологическим подходом стал структурно-функциональный подход, согласно которому трудовое поведение рассматривается как «рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов производственного процесса» [2]. При адаптивном поведении доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности человека внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм, которая предполагает использование наработанных ранее алгоритмов решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенных в стереотипы. Другая модель адаптации ориентирована на активное использование и развитие имеющегося ресурса.

Адаптационным потенциалом управленческой культуры могут служить следующие методы изменения культуры организации: изменение объектов и предметов внимания со стороны руководства; изменение стиля управления кризисом; изменения в программах общения; смена акцентов в кадровой политике. Изменения в поведении трудового коллектива могут привести к изменению в управленческой культуре и наоборот.

Хочется отметить, что адаптация к управленческой культуре содержит соответствующие приоритеты, цели, установки, символы, традиции, формирующие направленность личности. Особую роль играет социокультурная среда, окружающая человека. Изменение социокультурной среды влечет за собой конфликт культурных норм, ощущение неадекватности, необходимость приобрести и менять социальные навыки.

Адаптационный потенциал управленческой культуры, на наш взгляд, - ориентация на инновационное развитие, которое способствует выработке системы устойчивого равновесия. Использование адаптивного потенциала создает условия для саморазвития личности, выполняет функцию социальной адаптации. Адаптивный потенциал вступает в действие при наличии следующих компонентов: адаптивной ситуации; адаптивной потребности.

Адаптивная ситуация возникает при смене социальной среды, каждый стремится привести свои стереотипы поведения в соответствие с новыми условиями, каждый стремится реализовать имеющийся у него адаптационный потенциал.

Сущность адаптационного потенциала к управленческой культуре содержится в его ориентациях. Адаптационный потенциал управленческой культуры должен обеспечить условия для саморазвития и самосовершенства личности. По мнению Е.С. Жерихова успешная адаптация возможна, если идеология государства совпадает с ценностной ориентацией народа. Продуманная культурная политика любой организации или предприятия должна представлять из себя совокупность научно обоснованных взглядов и долж-

на быть направлена на социальную модернизацию.

Итак, управленческая культура, ее уровень, содержание и специфика играют ключевую роль как в адаптации организации к внешним условиям, так и адаптации трудового коллектива к внутренним условиям. Управленческая культура способна создавать конкурентные преимущества и быть средством стратегического развития. Таким образом, внутренние и внешние факторы адаптации управленческой культуры оказываются связанными.

Основная цель управления как такового – создание необходимых условий (организационных, технических, социальных, психологических, и других) для реализации задач организации, «установление гармонии» между индивидуальными трудовыми процессами, координация и согласование совместной деятельности работников ради достижения конкретных запланированных результатов. Таким образом, управление – это прежде всего работа с людьми, а их трудовая деятельность служит объектом управляющего воздействия. Сложность адаптации в сфере труда сегодня во многом определяется тем, что освоение соответствующих ценностных ориентаций и образцов поведения требует радикальной трансформации всей ценностно-нормативной системы работника. Оптимизация процесса адаптации к измененной системе труда связывается со многими факторами: непрерывное образование, развитие профессиональной компетентности, коррекция личностно-профессиональных качеств. Итак, овладение управленческой культурой является основным детерминантом адаптивного поведения субъекта деятельности.

Работа выполнена по заказу Министерства образования (госбюджетная тема ГБ 1.1.06).

Работа представлена на научную международную конференцию «Современное образование. Проблемы и решения», Бангкок, Паттайа (Тайланд), 20-30 декабря 2008 г. Поступила в редакцию 20.11.2008.

Подробная информация об авторах размещена на сайте
«Ученые России» - <http://www.famous-scientists.ru>