

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

## EDUCATIONAL AND PEDAGOGICAL STUDIES

DOI: 10.12731/2218-7405-2017-7-5-25

УДК 378.14

### РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМАТИЗИРОВАННОГО ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

*Базавлуцкая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А.*

***Цель.** Статья посвящена актуальной проблеме формирования профессиональных качеств современного менеджера, способного действовать в новых экономических условиях и обеспечивать их совершенствование и необходимостью разработки систематизированного процесса для эффективного формирования современного менеджера в системе управления персоналом образовательной организации.*

***Метод или методология проведения работы.** Основу исследования образуют системный, деятельностный и культурологический подходы, а также общенаучные методы классификации, обобщения и сравнения.*

***Результаты.** Результаты работы заключаются в том, что на основе системного, деятельностного и культурологического подходов предложен систематизированный процесс формирования современного менеджера, который разработан с учетом требований социального заказа и профессиональной подготовки, включает оценочно-коррекционный компоненты и характеризуется содержательной вариативностью, устойчивостью и адаптивностью;*

реализуется с учетом принципов диалогического общения, актуализации субъектного опыта специалиста.

**Область применения результатов.** Результаты исследования могут быть применены в сфере управления персоналом образовательной организации.

**Ключевые слова:** систематизированный процесс; формирование современного менеджера; организаторские знания; организаторские умения; ценностные ориентации; организаторская деятельность.

## IMPLEMENTATION OF A SYSTEMATIC PROCESS OF FORMATION OF MODERN MANAGER

*Bazavlutskaya L.M., Alekseeva L.P., Konyaeva E.A.*

**Purpose.** The article is devoted to the actual problem of formation of professional qualities of the modern manager, capable of operating in the new economy and to ensure their improvement and is necessary to develop a systematic process for the efficient formation of the modern manager in the personnel management system of education organization.

**Methodology.** The basis of the research form the system, activity and cultural approaches, as well as scientific methods of classifying, summarizing and comparing.

**Results.** The results are that on the basis of the system, the activity and culturological approaches the systematic process of formation of a modern manager, which is designed to meet social requirements and professional training includes assessment and corrective components, and is characterized by substantial variability, stability, and adaptability; implemented taking into account the principles of dialogic communication, the updating of the subjective experience of the specialist.

**Practical implications.** The research results can be applied in the management of the educational staff of the organization.

**Keywords:** systematized process; the formation of modern management; organizational knowledge; organizational skills; value orientations; organizational activities.

На современном этапе развития страны, теории и практики утверждают, то что, управление является сильнейшей движущей силой форсирования социального, финансово-экономического и научно-технологического прогресса. Определение современного менеджера и условий его эффективного функционирования требует углубленного исследования теории и практики менеджмента как с институциональной, так и с функциональной точек зрения.

Современный менеджер должен быть такого уровня, чтобы знания, умения и опыт позволили ему выйти на уровень создания, в своей организаторской деятельности новых социально значимых ценностей. Именно грамотное выполнение организаторской функции определяет качество деятельности современного менеджера в целом, а практически непрерывное общение и взаимодействие с другими людьми, в том числе в условиях сетевого взаимодействия [4], делают особенно актуальной культурную составляющую его личности, как истинного профессионала.

Несмотря на существенный интерес ученых и значительность полученных к настоящему времени результатов, проблема формирования современного менеджера по-прежнему в достаточной степени не решена, прежде всего, из-за недостаточной разработанности основ процесса формирования организаторских знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств, ценностных ориентаций, отражающих его природу, сущность и возможности совершенствования.

Таким образом, основной проблемой исследования является необходимость разрешения противоречия между возросшей потребностью общества в специалисте, обладающим высоким уровнем организаторской деятельности и недостаточной теоретико-методологической и методико-технологической разработанностью путей ее формирования, приспособленной к эффективному использованию в системе управления персоналом социальной организации.

Непрерывное повышение требований к качеству организаторской деятельности, происходящее на фоне экономического развития, определяет сегодня необходимость разработки систематизирован-

ного процесса формирования современного менеджера в системе управления персоналом социальной организации.

Анализ теории и практики профессиональной деятельности менеджера показал, что она отличается сложностью, полисубъектностью, полинаучностью, интенсивностью, коммуникативностью, вероятностностью результата, процессным и творческим характером, а ее важнейшая составляющая – организаторская деятельность – обладает следующими свойствами: она является свободной, сложной и творческой; не поддается жесткой регламентации; не дает материального продукта; ее основу составляет взаимодействие; она связана с постановкой цели и определением на основе личной ответственности способов ее достижения. Учитывая указанную специфику, можно сказать, что организаторскую деятельность это вид профессионально-управленческой деятельности менеджера, направленной на объединение людей по достижению общей цели, состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи.

Анализ состояния данной проблемы показал, что она является одной из наиболее актуальных и слабо разработанных. Для ее решения в научных кругах накоплен достаточный опыт, что подтверждается обширностью ее теоретических аспектов, а на практике продуктивно построении систематизированного процесса формирования современного менеджера, адекватного современным условиям профессиональной деятельности в системе управления персоналом социальной организации.

Рассматривая формирование современного менеджера как сложный и многоаспектный процесс, полноценное изучение которого не может осуществляться с одной точки зрения, необходимо сочетание системного, деятельностного и культурологического подходов. Их выбор обусловлен целью исследования, состоящей в разработке систематизированного процесса, что требует использование системного подхода, обеспечивающего изучение системных свойств исследуемого нами феномена и построение соответствующего процесса, но не позволяет выявить ее деятельностное содержание,

отражающее взаимодействие субъектов, что требует дополнения системного подхода деятельностным. В свою очередь, реализация системного и деятельностного подходов не позволяет четко представить характеристики того качества, которое должно сформироваться у современного менеджера (т.е. содержания организаторской культуры). Поэтому совокупность системного и деятельностного подходов мы дополняли культурологическим.

Позиционируя разработанный систематизированный процесс, отметим, что, помимо традиционных свойств, его отличительными особенностями являются содержательная вариативность (учет индивидуальных особенностей), устойчивость (независимость работы процесса от случайных отклонений) и адаптивность (обеспечение оперативного приспособления к организаторской деятельности). Принципами реализации систематизированного процесса, являются принципы рефлексивности (приучение к самоанализу в процессе выполнения своих профессиональных задач), профессиональной направленности содержания (отражение ключевых позиций эффективной организаторской деятельности), диалогического общения (обеспечение непрерывного диалога и взаимодействия субъектов), актуализации субъектного опыта (ориентация на опыт и перевод его в активное состояние при осуществлении профессионально-творческой деятельности).

Для проведения эксперимента разработан экспериментальный план, предполагающий использование контрольной и экспериментальной групп и проведение исходного и итогового тестирования, а также серии промежуточных срезов. Данный план обладает достаточным уровнем валидности, позволяет зафиксировать исходные данные и отследить динамику изменений в каждой группе по оцениваемым параметрам.

Каждый показатель сформированности современного менеджера (знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации) оценивался по трехуровневой шкале; затем путем усреднения полученных оценок определялся ее общий уровень: репродуктивный, репродуктивно-творческий или творческий. Переход сотрудника на более высокий уровень являлся основ-

ным критерием эффективности построенного систематизированного процесса и достаточности выделенных условий.

В экспериментальной группе процесс подготовки осуществлялся с учетом разработанного процесса и весь комплекс условий. В контрольной группе использовались отдельные фрагменты процесса без обеспечения предлагаемых условий.

Для осуществления эксперимента были сформированы контрольная и экспериментальная группы, работа в которых осуществлялась с ориентацией на сочетание разработанного систематизированного процесса с различными условиями. В экспериментальной группе процесс подготовки осуществлялся с учетом разработанного процесса и весь комплекс условий. В контрольной группе использовались отдельные фрагменты процесса без обеспечения предлагаемых условий. При этом группы, участвовавшие в эксперименте, имели сходное распределение по степени сформированности современного менеджера, что подтверждено результатами констатирующего этапа эксперимента.

Наиболее полное представление результатов, полученных в ходе эксперимента, требует закрепления динамики изменений ключевых показателей, выбранных для оценивания степени сформированности современного менеджера как специалиста организаторской деятельности. В работе к данным показателям отнесены знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для осуществления организаторской деятельности. Степень их проявления устанавливает общий уровень современного менеджера, который формируется в ходе реализации разработанного систематизированного процесса на фоне комплекса условий его эффективного функционирования.

На начальном этапе эксперимента, результаты нулевого среза подтвердили подобность групп и недостаточный уровень сформированности современного менеджера. Осуществление остальных срезов осуществлялось, для подтверждения того, что разработанный систематизированный процесс на самом деле дает возможность сформировать специалиста организаторской деятельности, и, каждое

из разработанных условий действительно повышает эффективность функционирования разработанного систематизированного процесса, а их комплекс является необходимым и достаточным.

Динамика изменений организаторских знаний на промежуточных контрольных срезах зафиксирована экспертной группой с учетом разработанной уровневой шкалы (табл. 1).

*Таблица 1.*

**Уровневая шкала для определения степени организаторских знаний**

Уровень	Характеристика
Низкий	Не имеет систематических знаний о значении, содержании и особенностях организаторской деятельности, не владеет терминологией, не знает содержания нормативной базы, правил поведения и делового этикета, специфики и содержания процессов, для которых организуется работа коллектива, представления о требованиях к личностным качествам и ценностным ориентациям не сформированы. Общий объем знаний недостаточен для осуществления организаторской деятельности
Средний	Владеет ключевыми знаниями для осуществления организаторской деятельности, понимает значение и специфику ее осуществления, владеет основной терминологией, имеет представления об источниках получения информации и способах диагностики, знает общее содержание нормативных документов и правил поведения, в целом сформированы представления о требованиях к профессиональной деятельности. Общий объем знаний достаточен для осуществления отдельных процедур организаторской деятельности
Высокий	Владеет терминологией, знает принципы, этапы организаторской деятельности, понимает значение ее компонентов и особенностей реализации, знает пути и средства повышения эффективности организаторской деятельности, быстро ориентируется в новой информации, обладает глубокими знаниями правил поведения, знает о требованиях к специалисту, его ценностных ориентациях, качествах личности. Общий объем знаний достаточен для осуществления полного цикла организаторской деятельности по решению проблемы

Результаты первого контрольного среза формирующего этапа эксперимента показали, что осуществление целенаправленной работы по реализации систематизированного процесса практически сразу приводит к положительным результатам – интенсивному форми-

рованию у участников соответствующих организаторских знаний. При этом обеспечение даже одного условия существенным образом ускоряет процесс подготовки к организаторской деятельности.

*Таблица 2.*

**Сравнительные данные о владении организаторскими знаниями, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						M
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	21	65,63	9	28,12	2	6,25	1,41
ЭГ	32	16	50,00	12	37,50	4	12,50	1,63

Данные о сформированности организаторских знаний полученные на втором контрольном срезе, представлены в табл. 3

*Таблица 3.*

**Сравнительные данные о владении организаторскими знаниями, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						M
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	20	62,50	10	31,25	2	6,25	1,44
ЭГ	32	10	31,25	14	43,75	8	25,00	1,94

Как показали результаты второго контрольного среза, в экспериментальной группе сохраняется позитивная динамика по формированию организаторских знаний участников. Участники особенно успешно осваивают знания в группах, где разработанный систематизированный процесс реализовывался в сочетании с выбранными условиями. Учитывая изначальную сходность участвующих в эксперименте групп по показателю «организаторские знания», которая была подтверждена результатами статистического критерия хи-квадрат, с определенной долей вероятности можно утверждать, что полученные различия являются следствием внедрения систематизированного процесса и комплекса условий, а не случайными событиями. Увеличение среднего значения получаемых участниками

оценок подтверждают зафиксированную динамику улучшений по показателю «организаторские знания».

Динамика изменений организаторских умений на промежуточных контрольных срезах зафиксирована экспертной группой с учетом разработанной уровневой шкалы (табл. 4).

*Таблица 4.*

**Уровневая шкала для определения степени сформированности организаторских умений**

Уровень	Характеристика
Низкий	Не умеет осуществлять как отдельные процедуры, так и полный цикл организаторской деятельности, не может систематизировать и актуализировать необходимую информацию, допускает грубые ошибки при выполнении действий, не умеет взаимодействовать в коллективе, неверно оценивает результаты собственной деятельности, испытывает трудности при осуществлении коммуникативного взаимодействия, ошибается при планировании.
Средний	Владеет основными умениями организаторской деятельности, но самостоятельно выполнить весь ее цикл не может, предпочитает действовать в строго установленных рамках без ориентации на творческий подход, владеет методами обработки информации, но не всегда грамотно ею распоряжается, если допускает ошибки, то самостоятельно может их устранить, практически всегда устанавливает адекватные отношения с другими, без серьезных ошибок диагностирует способности других людей для выполнения тех или иных заданий и делегирует полномочия, может определить объем ресурсов для осуществления коллективной деятельности
Высокий	Может самостоятельно осуществить полный цикл организаторской деятельности, четко видит цель организаторской деятельности, грамотно планирует работу и контролирует ее выполнение, рационально распределяет время и ресурсы, может предложить и реализовать нестандартный подход к решению задачи, умеет убедить и мотивировать, получить и обработать информацию, построить прогноз, легко контактирует и взаимодействует с другими. Хорошо сформированы умения, позволяющие четко формулировать задания другим людям по решению проблемы

Распределение участников по уровням сформированности у них организаторских умений, зафиксированное на первом контрольном срезе отражено в табл. 5.

Таблица 5.

**Сравнительные данные овладения организаторскими умениями,  
полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	25	78,13	7	21,87	0	0	1,22
ЭГ	32	17	53,13	12	37,5	3	9,37	1,56

Первый контрольный срез показал позитивные изменения в сформированности у участников умений, необходимых для организаторской деятельности, экспериментальных групп по сравнению с контрольной группой. Наилучшие результаты показали участники экспериментальной группы, где была возможность осуществлять организаторскую деятельность в условиях продуктивного сотрудничества и активной творческой деятельности. Реализация первого условия (построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества), обеспеченная при работе с экспериментальной группой, также повышает результативность формирования организаторских умений, но его дополнение другим условием способствует улучшению результатов эксперимента по показателю «организаторские умения» уже на первом промежуточном контрольном срезе.

Распределение участников по уровням сформированности у них организаторских умений, зафиксированное на втором контрольном срезе отражено нами в табл. 6.

Таблица 6.

**Сравнительные данные овладения организаторскими умениями,  
полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	23	71,87	9	28,13	0	0	1,28
ЭГ	32	12	37,50	13	40,63	7	21,87	1,84

Полученные данные демонстрируют сохранение зафиксированной ранее тенденции: процесс формирования организаторских уме-

ний более эффективно осуществляется в тех группах, где помимо целостного внедрения разработанного систематизированного процесса, обеспечивалось соблюдение условий.

Данные об изменении сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности были получены экспертной группой с учетом разработанной нами уровневой шкалы.

*Таблица 7.*

**Уровневая шкала для определения степени проявления профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности**

Уровень	Критерии
Низкий	Низкий уровень сформированности личностных качеств, которые практически не проявляются в процессе осуществления организаторской деятельности, что характеризуется неорганизованностью в работе, затруднениями во взаимодействии, в поиске способа решения задания, отсутствием заинтересованности
Средний	Эпизодическое проявление одного или нескольких качеств в зависимости от вида и содержания задания, что позволяет осуществлять организаторскую деятельность только при активной поддержке более компетентных помощников или при решении знакомых задач
Высокий	Систематическое, стабильное проявление всех качеств, что обеспечивает эффективное осуществление организаторской деятельности, создать хороший микроклимат в коллективе, способствует оперативности получения запланированного результата

Результаты первого контрольного среза по оценке степени сформированности профессионально значимых личностных качеств показали, что уже к первому контрольному срезу произошло увеличение количества участников с высоким и средним уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств. Наиболее значимые результаты получены в экспериментальной группе. В отличие от знаний и умений, формирование личностных качеств не обнаружило столь высокой интенсивности, при том, что изначальные данные были более высокими, чем по остальным показателям современного менеджера. Скорее всего, улучшения по

данному показателю будут накапливаться постепенно, поскольку в разработанном систематизированном процессе и выбранных условиях имеется достаточный потенциал для совершенствования активности, креативности и коммуникабельности.

Таблица 8.

**Сравнительные данные овладения профессионально значимыми личностными качествами, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						x̄
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	17	53,13	12	37,50	3	9,37	1,5
ЭГ	32	13	40,63	14	43,75	5	15,62	1,75

Результаты второго контрольного среза по оценке степени сформированности профессионально значимых личностных качеств отражены нами в табл. 9. Оценивание степени сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности показало устойчивую позитивную динамику.

Таблица 9.

**Сравнительные данные владения студентами профессионально значимыми личностными качествами, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						x̄
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	15	46,87	13	40,63	4	12,50	1,66
ЭГ	32	8	25,00	15	46,87	9	28,13	2,03

Как мы уже отмечали, зафиксированные изменения менее ярко выражены, чем по первым двум показателям, а также в сравнении с началом эксперимента, но явные при сопоставлении результатов в контрольной и экспериментальной группах. Так, на нулевом, первом и втором контрольных срезах полученные данные в контроль-

ной группе практически не отличаются. Наиболее показательные результаты были получены в экспериментальной группе, где помимо системы использовались условия, которые обеспечили возможности для интенсивного формирования личностных качеств. Так, сотрудничество, регламентируя в целом процесс формирования современного менеджера, определило последовательность воздействий на личность по формированию активности, креативности и коммуникабельности, а так же обеспечило комфортный эмоциональный фон для этих личностных изменений, а творческая деятельность предоставила возможности для реализации внутренних ресурсов и закреплении профессионально значимых личностных качеств.

Сведения об изменении сформированности ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности были получены экспертной группой с учетом разработанной нами уровневой шкалы.

*Таблица 10.*

**Уровневая шкала проявления сформированности ценностных ориентаций**

Уровень	Характеристика
Низкий	Плохо информированы о ценностях и имеют негативное или равнодушное к ним отношение, отсутствует интерес к профессии, преобладают личные потребности над профессиональным долгом, действуют без опоры на профессионально значимые ценности, в деятельности проявляют неадекватные эмоции, отношения и оценки
Средний	Имеют неполные знания о ценностях, обладают собственными суждениями только относительно тех ценностей, важность которых для них бесспорна, действуют с опорой на некоторые ценностные ориентации, нуждаются в систематическом контроле и стимулировании, не всегда проявляют устойчивое с точки зрения профессиональных ценностей поведение, адекватные эмоции и оценки
Высокий	Обладают глубокими знаниями о ценностях, которые составляют основу их профессионально-нравственных убеждений, а следование им является устойчивой личностной потребностью, действуют в соответствии со значимыми ценностными ориентациями, могут контролировать себя и других, демонстрируют активность в их трансляции окружающим, устойчивость поведения, адекватность эмоций, оценок и отношений

Результаты первого промежуточного контрольного среза показали, что степень оценки ценностных ориентаций формируется значительно медленнее, чем знания или умения. Если личностные качества у большинства участников к началу исследования уже в определенной степени были сформированы, то такая специфическая характеристика, как ценностные ориентации пришлось формировать практически с самого начала. Поэтому мы не получили стремительной позитивной динамики в проявлении данного показателя на первом этапе ни в одной из групп, участвующих в эксперименте. Скорее всего, ценностные ориентации относятся, так же как и профессионально значимые личностные качества, к той группе новообразований, которые накапливаются постепенно и проявляются по прошествии некоторого времени.

*Таблица 11.*

**Сравнительные данные сформированности ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						̄
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	21	65,63	10	31,25	1	3,12	1,36
ЭГ	32	18	56,25	10	31,25	4	12,50	1,56

Результаты второго промежуточного контрольного среза по оценке степени сформированности ценностных ориентаций отражены нами в табл. 12.

*Таблица 12.*

**Сравнительные данные сформированности ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						̄
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	19	59,37	10	31,25	3	9,38	1,50
ЭГ	32	12	37,50	11	34,37	9	28,13	1,91

Второй срез показал позитивную динамику в степени проявления данного показателя, прежде всего, в экспериментальной группе. В ходе исследования было установлено, что наибольшее влияние на формирование ценностных ориентаций оказывает использование всего комплекса условий.

Таким образом, по всем четырем показателям в отдельности в ходе промежуточных срезов наблюдалась тенденция к уменьшению числа участников с низким уровнем проявления проверяемых показателей и увеличению количества специалистов с высоким уровнем. При этом наиболее значимые изменения происходили в экспериментальной группе, где процесс обучения осуществлялся с учетом целостного внедрения разработанного систематизированного процесса формирования современного менеджера и выявленных условий его эффективного функционирования.

Полученные данные демонстрируют позитивную динамику в сформированности современного менеджера, стабильность которой подтверждает необходимость не только внедрения разработанного нами систематизированного процесса, но и создания в процессе его реализации комплекса специальных условий. Динамика прослеживается, как в распределениях по уровням между группами, так и внутри одной группы от среза к срезу.

Таким образом, получение стабильных результатов на первом и втором контрольных срезах позволяет сделать вывод о надежности проводимого эксперимента, о существенности влияния разработанного систематизированного процесса и выявленных условий на процесс подготовки к организаторской деятельности, о содержательности-технологической полноте данного процесса и комплекса условий.

По результатам итогового среза, где оценивание осуществлялось по тем же показателям, контрольная и экспериментальная группы имеют существенные различия в распределениях участников по уровням владения знаниями, умениями, профессионально значимыми личностными качествами и ценностными ориентациями, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, а также в распределениях по уровням сформированности современ-

ного менеджера в целом. Обобщенно данные по итоговому срезу представлены нами в табл. 13.

Итоговый срез продемонстрировал значительные изменения по всем параметрам по сравнению с нулевым срезом. Эти изменения определили распределение участников по уровням сформированности современного менеджера.

Таблица 13.

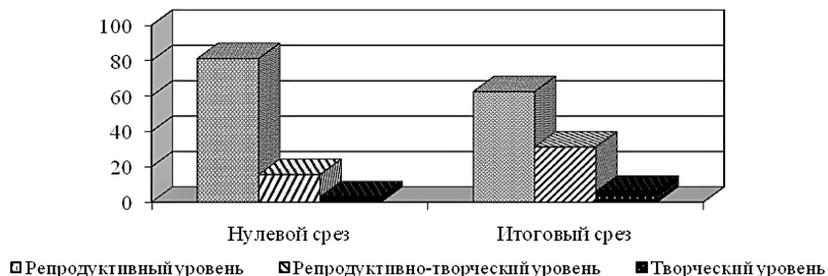
**Результаты итогового среза по оценке уровня современного менеджера**

Группа	Кол-во чел.	Показатель	Уровни					
			Низкий / репродуктивный		Средний / репродуктивно-творческий		Высокий / творческий	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
КГ	32	$K_1$	19	59,37	10	31,25	3	9,38
		$K_2$	21	65,63	10	31,25	1	3,12
		$K_3$	13	40,63	13	40,63	6	18,74
		$K_4$	19	59,37	9	28,13	4	12,50
		$U_{ок}$	20	62,50	10	31,25	2	6,25
ЭГ	32	$K_1$	4	12,50	13	40,63	15	46,87
		$K_2$	6	18,76	11	34,37	15	46,87
		$K_3$	6	18,76	14	43,74	12	37,50
		$K_4$	3	9,38	14	43,74	15	46,88
		$U_{ок}$	4	12,50	13	40,62	15	46,88

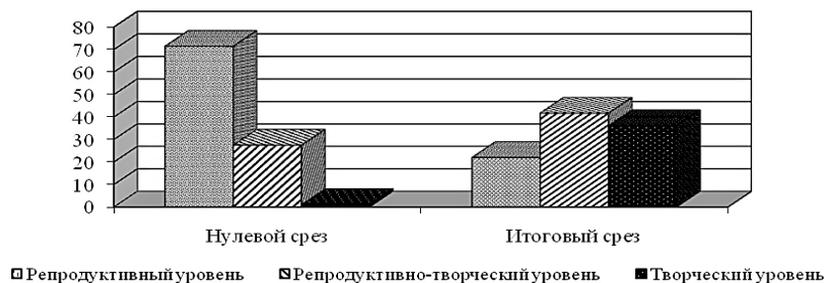
В контрольной группе произошли несущественные изменения. Для большей наглядности покажем в сравнении результаты нулевого и итогового срезов в контрольной (рис. 1) и экспериментальной группе (рис. 2).

Таким образом, результаты итогового среза показали, что в группах, участвовавших в эксперименте, наблюдаются существенные расхождения в распределении участников по уровням сформированности современного менеджера. Статистическое подтверждение данного вывода получено с помощью критерия хи-квадрат, позволяющего определить статистическую существенность различий между двумя наборами данных [2; 5]. В качестве нулевой гипотезы было

выбрано предположение, что распределение участников по уровням сформированности современного менеджера в группах, участвующих в эксперименте, одинаково.



**Рис. 1.** Результаты нулевого и итогового срезов в контрольной группе



**Рис. 2.** Результаты нулевого и итогового срезов в экспериментальной группе

В таблице 14 представлены данные реализации критерия хи-квадрат для итогового среза по определению уровня сформированности современного менеджера.

*Таблица 14.*

**Значение статистики хи-квадрат на итоговом срезе**

Сравниваемые группы	Полученное значение	Табличное значение для уровня значимости 0,05
КГ и ЭГ	10,25	5,99

Результаты использования критерия хи-квадрат показали, что между группами КГ и ЭГ, наблюдаются существенные отличия на уровне значимости 0,05. Это означает, что принятая нулевая гипотеза не соот-

ветствует результатам наблюдений: распределение участников в этих группах по уровням сформированности современного менеджера различно, причем эти различия не являются случайными, т.е. детерминируются вводимыми нами новшествами (систематизированным процессом формирования современного менеджера и комплексом определенных условий) и могут быть повторно получены при аналогичных условиях.

Таким образом, реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера в системе управления персоналом современной социальной организации в сочетании с выделенными условиями обеспечивает стабильное повышение качества знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности.

Резюмируя все вышесказанное, отметим, что результаты формирующего этапа эксперимента подтвердили существенные позитивные изменения в степени сформированности современного менеджера, при использовании разработанного систематизированного процесса, реализованного на фоне комплекса выявленных условий. Разработанный систематизированный процесс формирования современного менеджера в системе управления персоналом социальной организации является эффективным, а выявленные условия – необходимыми и достаточными для повышения результативности его функционирования.

### *Список литературы*

1. Алексеева Л.П., Гнатышина Е.А. Управление организацией самостоятельной работы студентов профессионально-педагогических факультетов ВУЗов: учебно-методическое пособие. Челябинск: Изво Челяб. гос. пед. ун-та, 2012. 268 с.
2. Базавлукцкая Л.М. Теоретико-педагогический анализ формирования организаторской культуры менеджеров // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология, 2012, № 3. С. 27–30.
3. Базавлукцкая Л.М. Творческий подход в системе высшего профессионального образования // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты, 2013, № 1(10). С. 5–9.

4. Коняева Е.А., Коняев А.С. Дистанционные образовательные технологии в условиях сетевого взаимодействия // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции 30 ноября 2015г., г. Нижний Новгород. Н.Новгород: Изд-во НГПУ им.К.Минина, 2015. С. 53–57.
5. Методика профессионального образования: от теории к практике: Сборник научных трудов по итогам Всеросс. Олимпиады по методике профессионального обучения 18–20 апреля 2017 (Выпуск 2) Челябинск / Под ред. Л.П. Алексеевой, Е.А.Гнагышиной, Д.Н. Корнеева. Изд-во Цицеро, 2017. 168 с.
6. Менеджмент: современные проблемы управления. Коллективная монография / Гнагышина Е.А., Корнеев Д.Н., Базавлущкая Л.М., Корнеева Н.Ю., Рыжикова А.М., Рябчук П.Г., Уварина Н.В. Челябинск, 2017.
7. Torrance E.R. Thinking creative in action and movement (Research Ed.). Bensenville IL: Shoats Testing Service, 1980.
8. Torrance E.R. Torrance Tests of Creative Thinking. Directions manual and scoring guide. Bensenville, IL. (USA), 1974.

### *References*

1. Alekseeva L.P., Gnatyshina E.A. Upravlenie organizatsiyey samostoyatel'noy raboty studentov professional'no-pedagogicheskikh fakul'tetov VUZov [Managing the organization of independent work of students of vocational and pedagogical faculties of universities]. Chelyabinsk: Iz-vo Chelyab. gos. ped. un-ta, 2012. 268 p.
2. Bazavlutskaya L.M. Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya, 2012, № 3, pp. 27–30.
3. Bazavlutskaya L.M. Professional'nyy proekt: idei, tekhnologii, rezul'taty, 2013. № 1(10), pp. 5–9.
4. Konyaeva E.A., Konyaev A.S. Sotsial'nye i tekhnicheskie servisy: problema i puti razvitiya: sbornik statey po materialam II Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konfkrentsii 30 noyabrya 2015g., g. Nizhniy Novgorod [Social and technical services: problems and ways of development: a collection of articles on the materials of the All-Russia scientific

- ic and practical conference on November 30, 2015, Nizhny Novgorod]. N.Novgorod: Izd-vo NGPU im.K.Minina, 2015, pp. 53–57.
5. Metodika professional'nogo obrazovaniya: ot teorii k praktike: Sbornik nauchnykh trudov po itogam Vseross. Olimpiady po metodike professional'nogo obucheniya 18–20 aprelya 2017 (Vypusk 2) Chelyabinsk [The methodology of professional education: from theory to practice: Collection of scientific papers on the results of the All-Russian Olympiad on the methodology of professional training April 18–20, 2017 (Issue 2)] / Ed. L.P. Alekseeva, E.A. Gnatyshina, D.N. Korneev. Izd-vo Tsitsero, 2017. 168 p.
  6. Gnatyshina E.A., Korneev D.N., Bazavlutskaya L.M., Korneeva N.Yu., Ryzhikova A.M., Ryabchuk P.G., Uvarina N.V. Menedzhment: sovremennye problemy upravleniya [Management: modern management problems]. Chelyabinsk, 2017.
  7. Torrance E.R. Thinking creative in action and movement (Research Ed.). Bensenville IL: Shoats Testing Service, 1980.
  8. Torrance E.R. Torrance Tests of Creative Thinking. Directions manual and scoring guide. Bensenville, IL. (USA), 1974.

### **ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ**

**Базавлуцкая Лилия Михайловна**, доцент кафедры экономики, управления и права, кандидат педагогических наук  
*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет пр. Ленина, 69, г. Челябинск, Челябинская область, 454080, Российская Федерация*  
*lilibaz@mail.ru*

**Алексеева Любовь Петровна**, доцент кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, кандидат педагогических наук  
*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет пр. Ленина, 69, г. Челябинск, Челябинская область, 454080, Российская Федерация*  
*alekseevalp1@cspu.ru*

**Коняева Елена Александровна**, доцент кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, кандидат педагогических наук  
*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет пр. Ленина, 69, г. Челябинск, Челябинская область, 454080, Российская Федерация*  
*elen-konyaev@yandex.ru*

#### **DATA ABOUT THE AUTHORS**

**Bazavlutskaya Liliya Mikhailovna**, Associate Professor, Department of Economics, Management and Law, Candidate of Pedagogical Sciences  
*South Ural State University of Humanities and Education  
69, Lenin Av., Chelyabinsk, Chelyabinsk oblast, 454080, Russian Federation*  
*lilibaz@mail.ru*  
*SPIN-code: 1356-5723*

**Alekseeva Lyubov Petrovna**, Associate Professor of the Department of Training of Teachers of Occupational Education and of Subject Methods, Candidate of Pedagogical Sciences  
*South Ural State University of Humanities and Education  
69, Lenin Av., Chelyabinsk, Chelyabinsk oblast, 454080, Russian Federation*  
*alekseevalp1@cspu.ru*

**Konyaeva Elena Alexandrovna**, Associate Professor of the Department of Training of Teachers of Occupational Education and of Subject Methods, Candidate of Pedagogical Sciences  
*South Ural State University of Humanities and Education  
69, Lenin Av., Chelyabinsk, Chelyabinsk oblast, 454080, Russian Federation*  
*elen-konyaev@yandex.ru*  
*SPIN-code: 7268-4522*