

корпорация «Haldor Topsoe»), «Комплексные технологии проектирования процессов нефтепереработки» (партнер — Ляонинский нефтехимический университет). Каждая образовательная программа имеет продолжительность обучения два года и объем сто двадцать зачетных единиц. Продолжительность академической мобильности в вузе-партнере при включенном обучении составляет от трех до шести месяцев, при системе получения двойных дипломов — один год. Учебная нагрузка обучающегося включает дифференцированное изучение дисциплин по выбору студента учебного плана, выполнение научно-исследовательской работы и подготовку магистерской диссертации.

Поддержание высокого научно-технического уровня содержания, соответствия структуры образовательных программ требованиям Болонского процесса обеспечивается проведением международной аккредитации. В КНИТУ все магистерские программы по направлению «Химическая технология» являются международно аккредитованными. Важным условием повышения эффективности образовательного процесса являются промежуточные и итоговые оценки качества образования. Особенностью этой процедуры в составе международно ориентированной подготовки является использование международной базы тестов по химии и химической технологии, разработанной КНИТУ совместно с зарубежными вузами-партнерами.

Рассмотренные теоретические положения и опыт практической подготовки магистров

определяют инновационный вектор организации и содержания профессиональной подготовки высококвалифицированных инженеров химической технологии, что обеспечит передовое развитие химического комплекса.

1. Внукова Л. А., Журавлева М. В. Мониторинг работодателей как этап формирования содержания профильной подготовки магистров для нефтехимического комплекса // Интеграционные процессы в современном профессиональном образовании : материалы метод. науч.-практ. конф. Казань : КГАСА, 2010. С. 104–106.
2. Методология инженерной деятельности в концепции инновационного образования / Л. И. Гурье, М. Н. Серазутдинов, Н. Н. Зиятдинов, Н. К. Нуриев. Казань : Изд-во Казан. гос. техн. ун-та, 2005. 58 с.
3. Непрерывная профессиональная подготовка кадров в региональном интегрированном образовательном комплексе нефтехимической отрасли / Г. С. Дьяконов, Н. Ю. Башкирцева, М. В. Журавлева и др. Казань : Центр инновационных технологий, 2009. 248 с.
4. Опыт функционирования и развитие образовательного нефтехимического кластера // Проблемы многоуровневой подготовки специалистов для региональной экономики : сб. науч. ст. / под ред. П. Н. Осипова. Казань : РИЦ «Школа», 2009. С. 25–38.
5. Зиннурова О. В., Журавлева М. В. Повышение конкурентоспособности будущих специалистов-нефтяников // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 7. С. 277–278.
6. Иванов В. Г., Журавлева М. В., Зиннурова О. В. Проектно-деятельностная подготовка специалистов // Высшее образование в России. 2010. № 2. С. 160–164.
7. Инновационное инженерное образование. Экономика и образование сегодня [Электронный ресурс]. URL: http://eed.ru/cover_stori/c_41.html.
8. The Energy Strategy of Russia for the period up to 2020 : Supplement to the journal «Энергетическая политика». 2003. 136 p.

УДК/UDC 378

И. Б. Игнатова, Т. К. Донская, Н. Е. Плюшкина

I. Ignatova, T. Donskaya, N. Plyushkina

СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

SPECIFICS OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF MANAGERS OF SOCIO-CULTURAL SPHERE

В статье рассматривается специфика профессиональной деятельности менеджера социокультурной сферы, обусловленная совмещением интересов бизнеса и культуры в управлении, обоснована необходимость учета данной специфики в процессе подготовки будущих специалистов-менеджеров.

The article deals with peculiarities of professional activity of the manager of socio-cultural sphere, due to the combination of business interests and culture in the management. The authors justify the necessity of taking into consideration the specifics in the process of training future specialists-managers.

Ключевые слова: социокультурная сфера, менеджер социокультурной сферы, профессиональная деятельность менеджера социокультурной сферы, личностный потенциал специалиста.

Keywords: *socio-cultural sphere, manager of socio-cultural sphere, professional activity of socio-cultural sphere manager, personal capability of a specialist.*

Современные состояние экономики России и устоявшаяся экономическая ситуация оказывают определенное воздействие на такие сферы общества, как образование и культура. Современные требования организаций к специалистам сформировали главные качества выпускника, которые позволят ему быть успешным в своей профессиональной деятельности и достичь прогресса в той области, в которой будут применены его знания. Помимо умений ориентироваться в постоянно меняющихся социальных и экономических условиях, навыков владения такими видами деятельности, как управленческая, организаторская и социокультурная, работодателями ценятся такие качества выпускников, как активность, креативность и инновационность мышления. Таким образом, первостепенной задачей, стоящей сегодня перед вузами, является формирование такой среды в высшем учебном заведении, которая будет способствовать становлению квалифицированного специалиста, готового к решению неординарных проблем и способного реализоваться в профессиональной деятельности, адекватной времени.

Анализ результатов исследований, проводимых российскими и зарубежными учеными в сфере теории и методики высшего образования, определяет необходимость ориентирования процесса подготовки будущих специалистов на специфику его профессиональной деятельности и условий, в которых она будет осуществляться. Специфика профессиональной деятельности специалистов социокультурной сферы заключается в необходимости совмещения в своей деятельности интересов бизнеса и культуры, возникшей вследствие реформирования социально-культурной сферы. Сегодня в области культуры государственная политика допускает такие формы собственности, как государственную, муниципальную, коллективную, общественную и индивидуальную, а также различные организационно-правовые формы организаций социокультурной сферы. Теперь данные учреждения имеют определен-

ную самостоятельность в принятии финансово-хозяйственных и творческих решений, ориентируясь при этом на актуальные культурные потребности населения.

Сложившаяся социокультурная ситуация создает проблему коммерциализации культуры, которая затронула как финансово-хозяйственные отношения, так и культурную составляющую жизни общества. Как показывает опыт, в материальном сопровождении нуждается абсолютно любая деятельность, связанная с творчеством. Однако недостаточно найти финансовые средства, необходимо грамотно ими воспользоваться, применяя современные инновационные технологии менеджмента. Решение этой проблемы лежит на тех специалистах, кто по роду профессиональной деятельности совмещает отрасли экономики и управления, выступая посредником между ними, — менеджерах социально-культурной деятельности.

Прежде чем рассматривать особенности менеджмента сферы культуры, следует рассмотреть понятие «социокультурная сфера». Это вызвано расширением области влияния социокультурной сферы, увеличением ее роли в жизни общества, так как от степени развития ее отраслей, результативности их деятельности зависит качество жизни населения страны и уровень развития общества.

Понятие «социокультурная сфера» является сложным и разноплановым. Одни авторы понимают под социокультурной сферой «... область взаимоотношений между людьми, участвующими в социально-культурной и духовной жизни, широкий круг общественных отношений, при которых удовлетворяются интересы людей и решаются проблемы в области образования, науки, культуры и искусства, социальной защищенности проведения досуга, творческой деятельности и др.» [2, с. 128].

Некоторые исследователи связывают данную сферу с системой потребностей. Так, Е. Я. Морозова определяет социально-культурную сферу как «совокупность отраслей, предприятия которых производят товары и услуги, необходимые для удовлетворения социально-культурных потребностей человека» [3, с. 9]. Однако стоит отметить, что не все услуги и товары, направленные на удовлетворение социокультурных потребностей общества, производятся отраслями данной сферы.

По нашему мнению, определение, данное С. М. Коранец, является наиболее более точным и емким: «Социокультурная сфера пред-

ставляет собой деятельность людей, направленную на производство образовательных, культурных и медицинских услуг потребителям экономических благ» [1, с. 14].

Обобщая приведенные выше понятия, нами было сформулировано общее определение социально-культурной сферы — это совокупность организаций и учреждений, обеспечивающих удовлетворение культурных, социальных и информационных услуг населения страны путем производства, распределения, сохранения и организации потребления товаров и услуг социально-культурного и информационного назначения.

Социальные организации нуждаются в специалистах, которые будут выполнять обязанности не только управленца, но и социального работника. Выступая в роли организатора социально-культурного развития человека в различных формах искусства, специалист должен также являться носителем культурно-нравственных ценностей и транслировать их, потому что именно они составляют содержание социально-культурных процессов.

Специфика современного менеджмента социокультурной сферы заключается в культурной и социальной миссии, ради которой осуществляется деятельность. В настоящее время профессиональный менеджмент в области культуры и искусства является определенным фундаментом эффективной социально-культурной деятельности.

Современное понимание менеджмента социально-культурной деятельности базируется на концепциях, возникших в процессе эволюции теории менеджмента. Понятие «менеджмент» широко используется в теории социально-культурной деятельности, особенно в контексте технологий индустрии досуга и досугового бизнеса. Современные авторы под менеджментом социально-культурной деятельности понимают совокупность управленческих решений, методов и способов управленческой деятельности в социокультурной сфере, а также особый вид взаимосвязей и взаимодействий между участниками социально-культурных отношений.

В процессе осуществления своих должностных обязанностей менеджер социально-культурной деятельности выполняет следующие функции:

1) *организационно-управленческую функцию*: рассмотрение и детализация основных направлений деятельности учреждения, выбор способов и методов для достижения целей,

разделение обязанностей между подчиненными сотрудниками, объединение их в рабочие группы, осуществление контроля;

2) *проектно-технологическую функцию*: исследовательская, аналитическая, прогностическая деятельность по разработке и реализации проектов в области культуры и искусства;

3) *коммуникативную функцию*: информационное взаимодействие в различных сферах общественной социально-культурной практики, формирование деловых и неформальных связей;

4) *маркетинговую функцию*: проведение исследований по выявлению потребителей социально-культурных услуг и определение возрастных интересов данной аудитории, сегментация рынка;

5) *финансово-экономическую функцию*: разработка бизнес-планов, поиск инвесторов, продажа услуг социокультурных организаций на рынке;

6) *юридически-правовую функцию*: ведение всей юридической документации [4, с. 140–141].

Успех деятельности менеджера социально-культурной сферы зависит, во-первых, от набора его профессиональных компетенций, которые выступают необходимыми атрибутами специалиста и показывают уровень его владения приемами выполнения различных управленческих операций, отражающих его мыслительные и практические аспекты. Во-вторых, успешность профессионализации зависит от наличия у менеджера таких характеристик, как быстрота и гибкость мышления, развитое эстетическое чувство, умение понимать и ценить прекрасное, богатое воображение, интуиция, умение рождать оригинальные идеи, создавать нечто новое в своей работе.

Также присущие ему высокие моральные качества, среди которых следует выделить искренность, порядочность и справедливость, делают его не только успешным работником, но и добросовестным человеком. Менеджер сферы культуры должен видеть в своих подчиненных личность, достойную уважения, быть человечным и заботиться о людях.

Таким образом, профессиональная подготовка современных выпускников направлена на формирование личности, характеризующейся не только высоким интеллектуальным и социокультурным, но и нравственным потенциалом, составляющим основу его профессиональной культуры. Сегодня, когда потребность в специалистах сферы культуры

и искусства так высока, ориентация высшего образования на подготовку выпускника с высоким духовно-нравственным и личностным потенциалом, являющимся показателем полностью сформировавшейся личности, готовой к осуществлению своей профессиональной деятельности в различных сферах жизнедеятельности, позволит подготовить квалифицированного специалиста, востребованного на современном рынке труда.

1. Каранец С. М. Экономические отношения в социокультурной сфере. СПб.: ОЦЭИМ, 2005. С. 198.
2. Козбаненко В. А. Государственное управление / В. А. Козбаненко. М.: Статут, 2002. С. 343.
3. Морозова Е. Я. Экономика и организация предприятий социокультурной сферы. СПб.: Изд-во Михайлова, 2002. С. 204.
4. Новикова Г. Н. Сущность, содержание и функции творческо-производственной деятельности менеджера учреждений культуры // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 1 (51). С. 137–142.

УДК/UDC 378

С. И. Курганский, Е. В. Харьковская, Т. А. Уварова

S. Kurgansky, E. Kharkovskaya, T. Uvarova

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

COMPETENCE APPROACH TO THE ORGANIZATION OF SOCIAL-PROFESSIONAL ADAPTATION OF UNIVERSITY STUDENTS

В статье актуализируется проблема совершенствования и развития профессионального образования, повышения качества профессиональной подготовки студентов вуза с ориентацией на международные стандарты в рамках Болонского процесса.

The article actualizes the problem of improvement and development of vocational education, the matter of improving the quality of training at all levels of the educational system with a focus on international standards within the framework of the Bologna process.

Ключевые слова: социально-профессиональная адаптация, студенты творческого вуза, компетентностный подход, требования работодателей, высшее образование, профессиональная деятельность.

Keywords: social and professional adaptation, students of creative high school, competence approach, requirements of employers, higher education, professional activity.

В ходе трансформирования задач высшего образования наиболее приоритетной из них становится подготовка специалистов к профессиональной мобильности; ориентация на знания заменяется на компетентностный подход.

В настоящее время высшее образование направлено на профессиональную подготовку

будущих специалистов, способных быстро приспосабливаться к сложившимся социально-экономическим условиям.

Сегодня работодатели ощущают нехватку профессионалов в своем деле, все отчетливее проявляется очевидное расхождение между качеством подготовки будущих специалистов в образовательных учреждениях и запросами, предъявляемыми производством к специалисту. В поисках высокопрофессиональных работников работодатели все больше стали предъявлять запросы к личностным особенностям работника.

Набирающие оборот темпы инновационного развития современного общества обуславливают необходимость в высококвалифицированных специалистах, характеризующихся созидательной активностью, общительностью, универсализмом, независимостью, оригинальностью мышления, способностью действовать в группе, готовностью к инновациям и нововведениям.

В Концепции модернизации российского образования указано: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью,