

УДК 338.24:378,6

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ОБЩЕКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БАКАЛАВРА МЕНЕДЖМЕНТА

Синякова М.Г.

*Уральский государственный педагогический университет
Екатеринбург, Россия*

Резюме: Ведущей идеей модернизации общероссийских образовательных стандартов выступает компетентностный подход, достаточно давно разрабатываемый за рубежом. Базовыми единицами профессиональной сферы в мировой образовательной практике, на сегодняшний день, принимаются ключевые компетенции — как изначально заданные требования (нормы) к образовательной подготовке, а компетентность расценивается как уже состоявшаяся совокупность качеств и наличие определенного опыта по отношению к деятельности в заданной сфере. В данной статье представлены подходы, позволяющие сформировать у студентов общекультурную компетентность.

Ключевые слова: компетентностный подход в системе высшего профессионального образования; модель общекультурной компетентности бакалавра менеджмента; структура общекультурной компетентности; коммуникативные, коммуникативно-деятельностные и ценностно-ориентационные компетенции бакалавра менеджмента; этносоциальная компетентность и толерантность; профессиональная мобильность специалистов.

В отличие от ряда других западных новаций, компетентностный подход не противоречит традиционным ценностям российского образования и обеспечивает степень соответствия содержания, процесса и результатов отечественного образования тенденциям мирового развития. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования определены в исследованиях А.В. Хуторского. Определенную роль в моделировании процесса компетент-

ностного образования играют имеющиеся в научном арсенале разработки в области профессиографии, принадлежащие Б.Г. Ананьеву, В.В. Давыдову, А.Н. Леонтьеву, В.Д. Шадрикову. Изучению компетентности как профессионально значимого качества личности специалиста посвящены исследования В.А. Адольфа, И.А. Колесниковой, В.В. Серикова, А.Д. Солдатенкова и др.

Социально-педагогическое значение компетентностного подхода состоит в при-

влечении внимания к проблемам образования широкой общественности, в значительном вкладе в миссию перевода образования из узковедомственной социальной системы в приоритетную сферу общественной жизни, в пространство развития сущностных сил человека [9].

Федеральные образовательные стандарты нового поколения также проектируются на основе компетентностного подхода. Эти стандарты определяют содержание и технологии подготовки профессиональных специалистов, в том числе и менеджеров (О.С. Анисимов, Э.Ф. Зеер, Э.М. Коротков, В.В. Краевский, В.В. Сериков, А.Г. Поршнев и др.). При этом компетентностный подход рассматривается как технология моделирования результатов образования и их представление как норм качества профессионального образования [14].

В соответствии с требованиями образовательных стандартов нового поколения основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Анализ опубликованных материалов по проблеме обновления содержания и структуры высшего профессионального образования показывает, что основными кон-

структами обновления содержания профессионального образования в рамках компетентностного подхода являются: базовые компетентности как комплекс универсальных знаний отличающихся широким уровнем обобщения; в том числе и общепрофессиональные компетентности, присущие группе профессий; ключевые компетенции как обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности; метапрофессиональные качества как способности, качества и свойства личности, определяющие продуктивность учебно-познавательной, социальной и профессиональной деятельности человека [4].

К базовым компетентностям относят общекультурную компетентность специалиста. Ее значимость в процессе формирования современного профессионала связана со следующими позициями. Изначально общекультурная компетентность в составе базовых компетентностей выступает некой первообразной и фундаментальной составляющей для таких образований, как профессиональная готовность и компетентность, профессионализм, мастерство, индивидуальное творчество и др. Общекультурные компетенции в отличие от других компетенций носят более устойчивый и неугасаемый характер. Так, если профессиональные компетенции могут быть недолговечными (в силу нарастающей смены технологий деятельности, устаревания прикладных знаний и пр.), то базовые компетенции человек пронесит

через всю жизнь, имея возможность каждый раз выстраивать на их основе свой новый профессиональный облик.

Вместе с тем, радикальные социально-экономические преобразования в российском обществе, активизация международных связей, пробуждение национального самосознания народов и социальных групп, изменение роли людей в системе производственных и общественных отношений актуализируют потребность в высококультурном специалисте. В этих условиях происходит смена приоритетов, становится возможным усиление культуuroобразующей роли образования, появляется новый идеал студента — «человека культуры», обладающего общекультурной компетентностью. Именно общекультурная компетентность определяет активную жизнедеятельность человека, его способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни, гармонизирует внутренний мир и отношения с социумом.

Мы можем говорить и том, что наличие фундаментальной общекультурной подготовки у любого специалиста способствует в дальнейшем более быстрому освоению специальных профессиональных компетенций, и даже не в одной сфере профессиональной деятельности. Тем самым общекультурная компетентность может рассматриваться как основа для формирования профессиональной мобильности специалиста.

В этой связи одной из важнейших задач перед системой высшего профессио-

нального образования в области подготовки будущих управленцев состоит, прежде всего, в необходимости содержательного наполнения всех элементов общекультурной компетентности и определении теоретической основы для формирования данной базовой компетентности профессиональных менеджеров в системе двухуровневого высшего образования.

В соответствии с законодательными изменениями освоение образовательных программ по направлениям подготовки бакалавров является первой ступенью высшего профессионального образования. Выпускник с дипломом бакалавра может претендовать на штатные должности, для которых, согласно существующей нормативно-правовой базе, предусмотрено законченное высшее образование.

Магистратура является вторым уровнем высшего профессионального образования. Если бакалавриат нацелен на относительно широкую подготовку специалиста, связанную с необходимостью научить его пополнять, обновлять знания, умения и навыки по мере необходимости, то магистратура предполагает более узкую и глубокую специализацию. Магистрант обычно ориентируется на научно-исследовательскую или преподавательскую работу.

Нужно отметить, что стандарт ВПО по направлению «Менеджмент» (бакалавриат), и документы, определяющие модернизацию отечественного образования, делают упор на универсальных умениях, под-

держке востребованности бакалавров на рынке труда и привитии им навыков к самостоятельному обучению. Очень много в этой связи уделяется формированию именно общекультурной компетентности бакалавра менеджмента.

Методологической основой модели общекультурной компетентности выступает концепция образованности (Г.А. Бордовский, О.Е. Лебедев, Н.Ф. Радионова и др.), соотносящая результаты образования с готовностью личности решать разного рода проблемы. В педагогической науке нет единого подхода к структуре общекультурной компетентности. Данную проблему исследовали такие представители Санкт-Петербургской научной школы, как Н.Ю. Конасова, О.Е. Лебедев, Н.И. Неупокоева, А.П. Тряпицына. Общекультурную компетенцию педагога изучал А.А. Петров. Ю.Ю. Рыбасова исследовала общекультурную подготовку студентов.

И.А. Зимняя в своих исследованиях, связанных с определением места общей культуры человека в системе подготовки современного специалиста, сопоставляет общую культуру личности, включающую внутреннюю культуру и образованность как освоенность знаний, и социально-профессиональную компетентность [5]. Общая культура человека — это способ его социальной жизнедеятельности, социального бытия, выявляющий всю совокупность присвоенных им знаний, ценностей, традиций в процессе и результате их распре-

деления и последующего опредмечивания и проявляющийся во всех формах его поведения. Социально-профессиональная компетентность — это сформированное на основе общей культуры человека его качество, обеспечивающее возможность решения социально-профессиональных задач, адекватно возникающим штатным и нештатным ситуациям. При этом каждая входящая в единую социально-профессиональную компетентность парциальная социальная компетентность проявляет весь потенциал общей культуры человека.

Исследователи при этом отмечают [5, 6], что общая культура человека есть единое целое, включающее: внутреннюю культуру, определяемую собственно личностными, деятельностными и интерактивными особенностями человека, воспитанными в семье и системе образования, и образованность как освоенную совокупность знаний, характеризующуюся системностью, широтой, всесторонностью и глубиной.

Задача высшего профессионального образования видится в формировании общей культуры взрослого человека (студента). Содержание же образования специалиста должно отражать «линию роста» общей культуры учащегося школы или колледжа к культуре взрослого человека, имеющего высшее профессиональное образование в определенной сфере деятельности. В этой связи необходимо выделить характеристики взрослого культурного человека. За основу могут быть приняты следующие общекультурные

характеристики, ожидаемые от взрослого человека современным обществом, разработанные Зимней И.А., Боденко Б.Н., Кривченко Т.А., Морозовой Н.А. [6]: уважение Достоинства другого человека и сохранение собственного достоинства в разнообразных ситуациях социального взаимодействия (бытового, профессионального, общественного), т. е. культура личности, саморегуляции; адекватность человека (внешний вид, манера поведения, общение) ситуациям бытового, профессионального, общественного взаимодействия, т. е. культура быта, труда, отдыха, здорового образа жизни, общения; соблюдение этно-социокультурных традиций, обычаев, норм, этикета в моно- и кросс-культурном взаимодействии, т. е. культура нормативного поведения, этикета, отношения, социального взаимодействия; актуальная готовность использования общекультурного индивидуального фонда знаний (гуманитарных, естественнонаучных, экономических, политических, правовых и т. д.), сформированного содержанием полного среднего и высшего образования в процессе решения задач социального взаимодействия, т. е. культура интеллектуальной и предметной деятельности, культура интеллекта; ненасыщаемость потребности удовлетворения и продолжения личностного социокультурного (нравственного, интеллектуального, эстетического и т. д.) развития и саморазвития, т. е. культура саморегуляции, личностного самоопределения; ориентировка в основных ценностно-смысловых доминантах совре-

менного мира, страны, общества; в основных направлениях истории и сохранения культурной жизни мира, страны, (живопись, музыка, литература, архитектура и т. д.), т. е. общецивилизационная культура; социальная ответственность за себя, свое поведение, ответственность за благополучие других, т. е. культура социального бытия.

Выявленные особенности ценны тем, что позволяют утверждать: личность является одновременно и субъектом, и объектом культуры. Тем самым выделяются два носителя, субъекта культуры — общество и личность, а значит, правомерно говорить о культуре общества и культуре личности. Но при этом через образование, осваивая культуру общества, личность формирует свою внутреннюю культуру.

В этой связи, общекультурная компетентность может рассматриваться как интегративная способность личности обучаемого, обусловленная опытом освоения культурного пространства, уровнем обученности, воспитанности и развития, ориентированная на использование культурных эталонов как критериев оценки при решении проблем познавательного, мировоззренческого, профессионального характера [12]. С.Л. Троянская представляет структуру общекультурной компетентности как совокупность когнитивного, ценностно-ориентационного и коммуникативно-деятельностного компонентов.

Когнитивный компонент соответствует такой форме присвоения продуктов куль-

туры, как изучение и понимание. В различных определениях культуры мы замечаем ее «знаниевую» характеристику: «комплекс знаний», «совокупность интеллектуальных элементов», «память мира». Исходя из этого, определяется познавательную направленность когнитивного компонента общекультурной компетентности.

Ценностно-ориентационный компонент предполагает приобщение к культуре как передаче ценностей через переживание в процессе духовного общения. При этом культура определяется как «система производства духовных ценностей», «специфический способ мышления, чувствования», «реализация верховных ценностей». Базовые показатели уровня общей культуры формируются в процессе освоения культурного пространства. Освоенное культурно-образовательное пространство является характеристикой ценностно-ориентационного компонента в структуре общекультурной компетентности.

Коммуникативно-деятельностный компонент соответствует операционно-поведенческой направленности и такому способу присвоения культуры как научение и сотворчество, что закреплено в определениях культуры как формы поведения, способов человеческой деятельности, системе хранения и передачи социального опыта. На базе освоенного культурно-образовательного пространства происходит формирование способности к культурной деятельности, общению. В учебно-

воспитательном процессе это составляет коммуникативно-деятельностный компонент общекультурной компетентности обучаемых, обладающий операционно-поведенческой направленностью.

По мнению исследователей, специалист обладает общекультурной компетентностью, если он компетентен (в трех указанных выше аспектах) в ситуациях, выходящих за пределы его профессиональной сферы. В профессиональной компетентности главная роль отводится проблемно-практическому аспекту, а в общекультурной — смысловому и коммуникативному. В целом важны все три аспекта, т. к. профессиональное образование направлено на подготовку общекультурной и компетентной во многих областях личности человека.

В этой связи возникает важный вопрос об определении состава общекультурных компетенций, которые в совокупности и дают право считать высококультурным специалистом в области управления.

Важным документом для определения состава общекультурных компетенций бакалавра менеджмента является образовательный стандарт (на данном этапе — это проект ФГОС ВПО по направлению «Менеджмент», уровень бакалавриат). В данном документе зафиксировано, какими общекультурными компетенциями должен обладать выпускник по направлению подготовки «Менеджмент» с квалификацией (степенью) «бакалавр» [14].

Перечислим эти компетенции, разделив их структурно по компонентам обще-

культурной компетентности: когнитивные компетенции, ценностно-ориентационные компетенции и коммуникативно-деятельностные компетенции.

К коммуникативным компетенциям можно отнести следующие (нумерация компетенции в соответствии со стандартом): знает базовые ценности мировой культуры и готов опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1); знает и понимает законы развития природы, общества и мышления и умеет оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2); имеет представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-16).

В состав коммуникативно-деятельностных компетенций включены: умеет анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4); владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5); умеет логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6); готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7); способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-8); умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-9); умеет критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11); способен анализировать социально-значимые

проблемы и процессы (ОК-13); владеет одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-14); владеет методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-15); владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17); способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18); способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д. (ОК-19); владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21).

К ценностно-ориентационным, на наш взгляд относятся следующие компетенции бакалавра менеджмента: способен занимать активную гражданскую позицию (ОК-3); способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-8); стремится к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10); осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12); учитывает последствия управленческих ре-

шений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20).

Однако образовательный стандарт ВПО, по мнению и его создателей, и широкого круга работодателей, не может исчерпывать всех требований современного общества к уровню и степени подготовки специалиста к работе в постоянно меняющейся социально-экономической ситуации. Поэтому при определении состава общекультурных компетенций менеджера необходимо учитывать мнение практиков по данному вопросу.

Важно, что в условиях современной экономики именно компетентностный подход стал связующим звеном между образовательным процессом и рынком труда, определяемым экономической конъюнктурой и конкретными интересами работодателей. Многие ведущие компании и государственные ведомства формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций. Разработка и внедрение так называемых «профилей (или моделей) компетенций», описывающих требования к отдельным категориям сотрудников (высшим руководителям, линейным менеджерам, административному персоналу и др.), является неотъемлемой частью управления качеством и эффективностью многих российских и международных компаний.

Так, в 2008 году начал действовать Профессиональный стандарт управляющего (руководителя) организации. Этот профессиональный стандарт подготовлен со-

трудниками АНО «Национальным Центром Сертификации Управляющих» совместно с профессиональным клубом директоров «Президент», в нем учтен опыт и экспертные знания более чем 450 действующих российских директоров предприятий. Профессиональный стандарт управляющего (руководителя) организации — это многофункциональный нормативный документ, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям управляющего (руководителя), изложенные в виде структурированных характеристик деятельности управляющего (руководителя).

Для рассматриваемой нами проблемы важно, что основные единицы профессионального стандарта описывают специальные компетенции руководителя организации. Вместе с тем описание в стандарте ряда личностных качеств, необходимых для реализации профессиональной управленческой деятельности, отражает наличие определенных общекультурных компетенций у руководителя организации. Среди таких компетенций [10, с. 11]: способность обучаться самостоятельно; наличие коммуникативные умения (включая коммуникацию на иностранном языке); личная организованность; способность работать в команде; стремление к профессиональному развитию; учет и уважение различных точек зрения и взглядов; широкий кругозор.

При определении состава общекультурных компетенций специалиста в области

управления, на наш взгляд, также необходимо учитывать и тот факт, что профессиональное образование должно носить опережающий характер. Образование выступает как социально-адаптивный механизм, способный реагировать на социальные преобразования. И в этом смысле необходимо таким образом разработать модель образования, чтобы оно (образование) функционировало как динамичная и гибкая система, способная реагировать на социальные изменения. Как показывает опыт многих стран, только опережающее развитие сферы образования формирует инвестиционную привлекательность страны и обеспечивает технологический прорыв [13, 15].

В этой связи наиболее актуальной становится все более усложняющаяся этносоциокультурная структура российского общества, которая изменяется под воздействием общемировой тенденции интенсификации миграционных процессов. Анализ перспективных тенденций социальной трансформации российского социума показывает на ряд этно-социокультурных факторов, влияющих на данную трансформацию [1]. Во-первых, это влияние исторической традиции бытования России как империи, вместившей в свои пределы различные этносы и конфессии. От этой традиции, вобравшей в себя опыт межкультурных и межконфессиональных взаимодействий русского и других этносов в рамках Российской империи, в известной степени зависят изменения в нормах и ценностях

социальных групп, происходящие в современной России. Во-вторых, это нынешние тенденции развития демографической ситуации в стране, которые свидетельствуют о реальности увеличения на ближайшем отрезке времени удельного веса других этносов в противовес сокращению доли русского этноса. Подобная тенденция уже становится неотъемлемым элементом развития демографической ситуации в российских мегаполисах. В-третьих, это очевидная тенденция к значительному увеличению миграционных потоков, что также повышает роль этнокультурных аспектов в социальной трансформации общества.

Таким образом, без компетенций в области социокультурного взаимодействия ни один из менеджеров не сможет эффективно выстраивать трудовые процессы. Определенное значение приобретает выдвинутое Г.Д. Дмитриевым теоретическое положение о многокультурности как важной составляющей профессионализма. Исходя из этого положения, студенты различных специальностей, особенно социально ориентированных, должны уметь работать с различными в культурном отношении людьми, правильно понимать различие людей, быть толерантными к ним, уметь утверждать своими личными делами и словами культурный плюрализм в обществе [3].

Одними из первых с проблемами адаптации мигрантов в новых социокультурных условиях столкнулись педагоги. В психолого-педагогической науке за последние годы поя-

вилось немало исследований педагогических проблем детей-мигрантов в России (О.В. Гукаленко; Н.Д. Зингер; В.Н. Стерликов; Т.А. Силантьева; А.А. Терсакова; Т.В. Поштарева и др.); а также исследования в новой области педагогической науки — миграционной педагогике, выполняемые в научно-педагогической школе Е.В. Бондаревской с конца 90-х годов XX века, и ориентированные на разработку целостной концепции педагогической поддержки детей-мигрантов в различных социально-образовательных средах и ситуациях. Во всех этих исследованиях в той или иной степени отражены требования к специалистам, работающим с этой категорией детей.

Исследования показывают, что основными структурными составляющими профессионализма педагога в сфере межнациональных отношений являются: этносоциальная компетентность; готовность к преодолению трудностей в коммуникативном взаимодействии с представителями различных этнических общностей; адаптационные возможности во взаимоотношениях с людьми другой национальности; культура межнационального взаимодействия.

Этносоциальная компетентность рассматривается как степень проявления знаний, навыков и умений, которая позволяет педагогу в процессе межнациональных отношений правильно оценивать специфику и условия взаимодействия, взаимоотношения и общения с представителями конкретных этнических общностей, проявляющееся в

учёте своеобразия их традиций, привычек и психологических качеств; находить адекватные формы воздействия с целью поддержания атмосферы согласия, добропорядочности и взаимного доверия [10].

Этносоциальная компетентность педагога-профессионала в сфере межнациональных отношений выражается в понимании:

- потребностей, мотивов и ценностных ориентации жителей конкретных национальных регионов, этническая специфика проявления которых существенно влияет на формы педагогического общения с ними;

- фактов, свидетельствующих о наличии противоречий между потребно-стномотивационными композитами национальной психологии и функционирующими в сознании населения традиционными нормами межнационального взаимодействия между людьми;

- характера проявления интеллектуально-познавательных составляющих национального самосознания, которые должны приниматься во внимание при совместной деятельности;

- специфики форм защиты самосознания представителей конкретных этнических общностей от элементов национализма, шовинизма в ходе межнациональных отношений;

- существования конкретных национально-психологических предпосылок для повышения эффективности интернационального взаимодействия, которые могут

учитываться в процессе деятельности в конкретных национальных регионах страны.

Поскольку профессия менеджера, как и профессия педагога, относятся к профессиям в системе «человек — человек», в этой связи мы считаем, что этносоциальная компетентность может рассматриваться как составляющая общекультурной компетентности и для управленческой группы профессий.

В целом исследователи особенностей современных межэтнических отношений считают, что наиболее значимым качеством современного человека и специалиста, работающего с людьми, является толерантность.

С.К. Бондырева понимает толерантность как объективно возникший социальный феномен, как инструмент регулирования всех отношений, как особого рода правила поведения, как основа для выработки многих реальных правил, норм и законов, и считает, что толерантность необходимо рассматривать как основание воспроизводства и развития нового уровня взаимодействия в современной истории — истории перехода на новый уровень исторического развития всего сообщества [2].

Д.В. Зиновьев определяет толерантность как «моральное качество личности, характеризующее терпимое отношение к другим людям, независимо от их этнической, национальной либо культурной принадлежности, терпимое отношение к иного рода взглядам, нравам, привычкам; необходима по отношению к особенностям раз-

личных культурных групп или к их представителям. Она является признаком уверенности в себе и сознания надежности своих собственных позиций, признаком открытого для всех идейного течения, которое не боится сравнения с другими точками зрения и не избегает духовной конкуренции. Выражается в стремлении достичь взаимного уважения, понимания и согласования различных интересов и точек зрения без применения давления, преимущественно методами разъяснения и убеждения» [7].

Анализ публикаций отечественных авторов показывает, что содержательное расширение категории «толерантность» в настоящее время развивается в четырех основных направлениях. Во-первых, это психологическое наполнение толерантности, то есть рассмотрение ее как феномена личностной и коллективной психологии. Во-вторых, социокультурное наполнение, когда толерантность понимается как феномен культуры применительно к конкретным социальным производителям и носителям данной культуры. В-третьих, это деятельностное наполнение, при котором толерантность трактуется как один из способов осуществления разных видов деятельности (экономической, политической, культурной и т. д.). В-четвертых, наполнение политическое, когда толерантность рассматривается как составной элемент политики, направленной на социальную стабилизацию общества, на предотвращение социальных или этнических конфликтов [1].

Исходя из всего вышеизложенного, следует, что толерантность можно рассматривать как важнейшее метапрофессиональное качество будущего специалиста, которое должно быть сформировано в результате освоения общекультурной компетентности в ходе профессионального обучения.

Вместе с тем общекультурная компетентность становится основой для формирования и развития профессиональной мобильности специалистов. Актуальность данного качества для сегодняшнего специалиста связана, прежде всего, с усилением процессов мобильности людей, социальных групп, населения в динамично развивающемся, быстро изменяющемся, глобальном современном мире и возрастанием их значимости как процессов социального развития. Наличие профессиональной мобильности предусматривает готовность специалиста к быстрой смене выполняемых профессиональных заданий, рабочих мест и даже специальностей в рамках одной профессии; способность быстро осваивать новые специальности или изменения в них, возникшие под влиянием научно-технических преобразований.

Б.М. Игошев, анализируя научные представления о профессиональной мобильности Л.В. Горюнова, Ю.И. Калиновского, Э.А. Морылева, Е.Г. Неделько, определяет данный вид мобильности применительно к формированию педагогических кадров как интегральное динамическое качество личности, обуславливающее успеш-

ность адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, готовность к освоению инноваций в образовании и самосовершенствованию, саморазвитию, реализации себя в педагогической деятельности и профессиональном сообществе [8].

Все вышесказанное, на наш взгляд, доказывает возросшую значимость общекультурной подготовки в профессиональной подготовке будущего менеджера.

Кроме определения состава общекультурной компетентности бакалавра менеджмента важной частью современной системы высшего профессионального образования является — наполнение содержания образовательной программы подготовки менеджера и поиск эффективных способов формирования данной компетентности.

Список литературы:

1. Абдулкаримов Г. Теоретические проблемы актуальной этнополитики в России: Этно-социология модернизации современной России. — М.: Издательство «Весь Мир», 2008.
2. Бондырева С.К. Психолого-педагогические проблемы интегрирования образовательного пространства: Избранные труды. — М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003.
3. Дмитриев Г.Д. Многокультурное образование. — М.: Народное образование, 1999.
4. Зеер Э.Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование. — Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «РГПУ», 2006.
5. Зимняя И.А. Культура. Образованность. Профессионализм специалиста. (К про-

- блеме унифицирования требований к уровню профессиональной подготовки в структуре государственных стандартов непрерывного образования) // Проблемы качества, его нормирования и стандартов в образовании. Сб. научн. статей / Под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. Н.А. Селезновой и канд. пед. наук В.Г. Казановича. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1998.
6. Зимняя И.А., Боденко Б.Н., Кривченко Т.А., Морозова Н.А. Общая культура человека в системе требований государственного образовательного стандарта. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999.
7. Зиновьев Д.В. Социокультурная толерантность — ее сущностные характеристики // Парадигма. 1998. № 1. С.50-61.
8. Игошев Б.М. Организация подготовки профессионально мобильных специалистов для сферы образования в условиях педагогического университета // Образование в современном мире: проблемы миграции, управления и экономики, социального партнерства: сб. науч. ст. / Урал. гос. пед. ун-т; Моск. психол.-соц. ин-т; под науч. ред. М.Г. Синяковой; Екатеринбург: М.: Моск. психол.-пед. ин-т, 2010. С.5-13.
9. Исаев Е.И. Компетенции и компетентность как новые результаты профессионального образования: Сб. науч.ст.: «Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании: теория, методология, технологии» // Материалы Международной научно-практической конференции (11-12 ноября 2008 г. Москва, НОУ ВПО «СФГА»). — М., НОУ ВПО «СФГА», 2008.
10. Профессиональный стандарт управляющего (руководителя) организации // www.ncsu.ru
11. Терсакова А.А. Формирование готовности будущего учителя к взаимодействию с семьей в условиях полиэтнической среды. // Дисс. канд. пед. н. — Армавир, 2003.
12. Троянская С. Л. Методические рекомендации по развитию общекультурной компетентности студентов в процессе учебной деятельности. — Ижевск: УдГУ, 2003.
13. Урсул А. Концепция опережающего образования // *Alma Mater*. 2006. № 7.
14. ФГОС ВПО уровня бакалавриата по направлению «Менеджмент»: проект от 09.12.2008 г. // mon.gov.ru
15. Шишков Ю.В. Отечественная теория региональной интеграции: опыт прошлого и взгляд в будущее // *Мировая экономика и международные отношения*. 2006. № 4.

**BASIC APPROACHES TO DETERMINING THE NATURE
OF GENERAL CULTURE OF COMPETENCE
BACHELOR OF MANAGEMENT**

Sinyakova M.G.

*The Ural State Pedagogical University
Ekaterinburg, Russia*

Summary: The leading idea of upgrading the all-Russian educational standards advocates competence approach, developed for a long time abroad. The basic units of professional areas in the world of educational practice, to date, accepted the key competencies — as originally specified requirements (regulations) to the educational preparation and competence is regarded as a set of qualities already held and that there is some experience in relation to activities in a given field. This article presents approaches to build students' general cultural competence.

Keywords: competence approach in higher vocational education; model of general cultural competence Bachelor of Management, the structure of general cultural competence, communicative, communicatively-activity and value-orientation competency Bachelor of Management; ethno social competence and tolerance; professional mobility specialists.