

**THE WORLD OF ACADEMIA:
CULTURE, EDUCATION**

**2019
№ 5**

THE WORLD OF ACADEMIA: CULTURE, EDUCATION

Registration number: Эп № ФС77-73671 dd. 28.09.2018.

Up to 28 September, 2018 the Journal was called
"News of Southern Federal University. Pedagogical Science". ISSN: 1995-1140.
The Journal has been published since 1 June, 2007.

Founders:

Southern Federal University
Volga-Caucasian Department of the Russian Academy of Education

Editor in Chief

I.E. Kulikovskaya – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, head of Pre-school Education dpt. of Southern Federal University, Head of South-Russian Research and Educational Centre of Spiritually-Moral Education of Children and Youth of Southern Federal University

Deputy Chief Editors

G.A. Berulava – Psychology Doctor (habil.), professor, academician of RAE, Rector of International Innovation University

V.I. Mareev – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, Advisor of the Rector of Southern Federal University

International Editorial Board

I.V. Abakumova – Psychology Doctor (habil.), professor, correspondent member of RAE, Don State Technical University (Russia)

A.Yu. Belogurov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (Russia)

S.I. Beryl – Physical and Mathematical Sciences Doctor (habil.), professor, Pridnestrovian State University named after T.G. Shevchenko (Pridnestrovian Moldavian Republic)

N.M. Borytko – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, Volgograd State Social and Pedagogical University (Russia)

N.N. Veresov – Philosophy Doctor (habil.), professor, Monash University (Australia)

A.Ya. Danilyuk – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Moscow Pedagogical State University (Russia)

P.N. Ermakov – Biology Doctor (habil.), professor, academician of RAE, Southern Federal University (Russia)

A.K. Kiklevich – Philology Doctor (habil.), professor, University of Warmia and Mazury (Poland)

M.V. Korepanova – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, Volgograd State Social and Pedagogical University (Russia)

I.B. Kotova – Psychology Doctor (habil.), professor, corresponding member of RAE, International Innovative University (Russia)

V.T. Kudryavtsev – Psychology Doctor (habil.), professor, Moscow State Psychological and Pedagogical University (Russia)

A.K. Kusainov – Doctor-engineer of Germany, Pedagogics Doctor (habil.), professor, winner of the State Award of the Republic of Kazakhstan, president of Academy of Pedagogical Sciences of Kazakhstan (Kazakhstan)

O.A. Omarov – Physical and Mathematical Sciences Doctor (habil.), professor, academician of RAE, Dagestan State University (Russia)

I.V. Robert – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, academician of RAE, Institute of Education Management of RAE (Russia)

A.I. Savenkov – Doctor of Pedagogics (habil.), Psychology Doctor (habil.), corresponding member of RAE, Moscow City Pedagogical University (Russia)

N.K. Sergeev – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, academician of RAE, Volgograd State Social and Pedagogical University (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

V.V. Serikov – Doctor of Pedagogics (habil.), professor, corresponding member of RAE, Institute of Strategy of Education Development of RAE (Russia)

The Journal is included in the List of Russian peer-reviewed scientific journals where main scientific results of theses for Degrees of Candidate of Science and Doctor of Science should be published (Date of inclusion edition in the List 01.12.2015, № 678)

МИР УНИВЕРСИТЕТСКОЙ НАУКИ:

КУЛЬТУРА, ОБРАЗОВАНИЕ

**2019
№ 5**

МИР УНИВЕРСИТЕТСКОЙ НАУКИ: КУЛЬТУРА, ОБРАЗОВАНИЕ

Регистрационный номер: Эл № ФС77-73671 от 28.09.2018.

До 28 сентября 2018 г. журнал назывался
«Известия Южного федерального университета. Педагогические науки». ISSN: 1995-1140.
Журнал издается с 1 июня 2007 г.

Учредители:

Южный федеральный университет
Поволжско-Кавказское отделение Российской академии образования

Главный редактор

Куликовская Ирина Эдуардовна – доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой дошкольного образования Южного федерального университета, директор Южно-Российского научно-образовательного центра духовно-нравственного воспитания детей и молодежи ЮФУ

Заместители главного редактора

Берулава Галина Алексеевна – доктор психологических наук, профессор, академик РАО, ректор Международного инновационного университета

Мареев Владимир Иванович – доктор педагогических наук, профессор, советник ректора Южного федерального университета

Международная редакционная коллегия

Абакумова Ирина Владимировна – доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО, Донской государственный технический университет (Россия)

Белогуров Анатолий Юльевич – доктор педагогических наук, профессор, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации (Россия)

Берил Степан Иорданович – доктор физико-математических наук, профессор, Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко (Приднестровская Молдавская Республика)

Боритко Николай Михайлович – доктор педагогических наук, профессор, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (Россия)

Вересов Николай Николаевич – доктор философских наук, профессор, Университет Монаш (Австралия)

Данилюк Александр Ярославович – доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАО, Московский педагогический государственный университет (Россия)

Ермаков Павел Николаевич – доктор биологических наук, профессор, академик РАО, Южный федеральный университет (Россия)

Киклевич Александр Константинович – доктор филологических наук, профессор, Варминско-Мазурский университет (Польша)

Корепанова Марина Васильевна – доктор педагогических наук, профессор, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (Россия)

Котова Изабела Борисовна – доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО, Международный инновационный университет (Россия)

Кудрявцев Владимир Товиевич – доктор психологических наук, профессор, Московский государственный психолого-педагогический университет (Россия)

Кусаинов Аскарбек Кабыкенович – доктор-инженер Германии, доктор педагогических наук, профессор, лауреат Государственной премии Республики Казахстан, президент Академии педагогических наук Казахстана (Казахстан)

Омаров Омар Алиевич – доктор физико-математических наук, профессор, академик РАО, Дагестанский государственный университет (Россия)

Роберт Ирэна Веньяминовна – доктор педагогических наук, профессор, академик РАО, Институт управления образованием РАО (Россия)

Савенков Александр Ильич – доктор педагогических наук, доктор психологических наук, член-корреспондент РАО, Московский городской педагогический университет (Россия)

Сергеев Николай Константинович – доктор педагогических наук, профессор, академик РАО, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (Россия)

Серигов Владислав Владиславович – доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАО, Институт стратегии развития образования РАО (Россия)

Редакционный совет

Андриенко Анна Александровна – кандидат филологических наук, доцент (Ростов-на-Дону)

Бермус Александр Григорьевич – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Бондин Виктор Иванович – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Власова Татьяна Ивановна – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Горюнова Лилия Васильевна – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Карпова Наталья Константиновна – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Карантыш Галина Владимировна – доктор биологических наук, доцент (Ростов-на-Дону)

Менджерский Александр Маркович – доктор биологических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Пивненко Петр Петрович – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Рогов Евгений Иванович – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Федотова Ольга Дмитриевна – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Чумичева Раиса Михайловна – доктор педагогических наук, профессор (Ростов-на-Дону)

Журнал включен в Перечень российских рецензируемых научных журналов,
в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций
на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук
(дата включения издания в перечень 01.12.2015, № 678)

**ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ
И ОБРАЗОВАНИЯ****Зайцев В.В.**

КАТЕГОРИИ АВТОНОМНОСТИ И СОВМЕСТНОСТИ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ОРИЕНТИР В ПОСТРОЕНИИ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	17
--	----

Белоусова Т.Ф., Витенко Н.П., Пивненко П.П.

ИССЛЕДОВАНИЕ ФЕНОМЕНА «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА»: ТИПОЛОГИЯ И ПРОБЛЕМАТИКА НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ	27
---	----

Романенко Н.М., Мирзоева А.М.

ИНТЕГРАЦИЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ЕГО СПОСОБНОСТИ К РЕШЕНИЮ МЕЖФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ	35
---	----

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ**Гончарова Ю.Л., Таирова М.Р., Сентилрубан О.В.**

ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕПОДАВАНИИ РУССКОГО ЯЗЫКА КАК ИНОСТРАННОГО: СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ	45
--	----

Ян Шанюэ

ТРАДИЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ОБУЧЕНИЯ КИТАЙСКИХ СТУДЕНТОВ В ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ВУЗАХ РОССИИ	52
--	----

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**Богданова Н.А., Ильина Н.В.**

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЕ МОРСКОГО ВУЗА	61
--	----

Астахова А.В.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ КСЕНОФОБИИ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	69
--	----

Токтарова В.И., Федорова С.Н.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	77
---	----

Шишлова Е.Э.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ	85
--	----

НАШИ АВТОРЫ	90
-------------------	----

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ ЖУРНАЛА «Мир университетской науки: культура, образование»	93
---	----

GENERAL PEDAGOGICS, HISTORY OF PEDAGOGICS AND EDUCATION

Zaitsev Vladimir V.

CATEGORIES OF AUTONOMY AND COMPATIBILITY AS METHODOLOGICAL GUIDE
IN THE CONSTRUCTION OF PRIMARY GENERAL EDUCATION 17

Belousova Tatiana F., Vitenko Nadezhda P., Pivnenko Petr P.

STUDY INTO "PEDAGOGICAL CULTURE" PHENOMENON:
TYPOLOGY AND RESEARCH ISSUES 27

Romanenko Nadezhda M., Mirzoyeva Anzhelika M.

INTEGRATION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL QUALITIES
OF A MANAGER IN DEVELOPMENT OF HIS ABILITY
TO SOLVE CROSS-FUNCTIONAL TASKS 35

THEORY AND METHODS OF TEACHING AND MORAL INSTRUCTION

Goncharova Yulia L., Tairova Marina R., Sentilruban Olga V.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES
IN TEACHING RUSSIAN AS A FOREIGN LANGUAGE: MODERN PRACTICE AND PROSPECTS 45

Yan Shangyue

TRADITIONS OF NATIONAL ART CULTURE AS AN IMPORTANT FACTOR
IN TRAINING CHINESE STUDENTS AT ART UNIVERSITIES IN RUSSIA 52

THEORY AND METHODS OF PROFESSIONAL EDUCATION

Bogdanova Natalia A., Ilyina Natalia V.

PROJECT ACTIVITY AS AN INNOVATIVE TECHNOLOGY
IN EDUCATIONAL PARADIGM OF THE MARITIME UNIVERSITY 61

Astakhova Anna V.

RESEARCH INTO INDICATORS OF OVERCOMING XENOPHOBIA
OF STUDENTS WHO MAJOR IN PEDAGOGICS 69

Toktarova Vera I., Fedorova Svetlana N.

DESIGNING INFORMATIONAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT
AT UNIVERSITY FOR PHYSICALLY CHALLENGED STUDENTS 77

Shishlova Ekaterina E.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL GROUNDS OF THE STRATEGIC DIRECTION
IN SOCIO-CULTURAL APPROACH IN EDUCATION 85

OUR AUTHORS 90

УДК 159.99

Романенко Н.М.,
Мирзоева А.М.

ИНТЕГРАЦИЯ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ЕГО СПОСОБНОСТИ К РЕШЕНИЮ МЕЖФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

Ключевые слова: интеграция, интеграционный подход, личностно-профессиональные качества менеджера, способность к решению межфункциональных задач, компетенция, команда, межфункциональные управленческие задачи.

Сегодня никто не станет оспаривать тезис о том, что важнейшим инструментом развития рыночной экономики является эффективно организованный менеджмент. В случае если к научной статье потребовалось бы подобрать эпиграф как выражение автором центральной мысли, то лучшим высказыванием стали бы часто цитируемые слова одного из самых влиятельных американских теоретиков менеджмента XX в. Питера Фердинанда Друкера, который заметил, что не «существует слаборазвитых стран, есть только плохо управляемые страны» (Drucker, Maciariello, 2004, p. 66). Поэтому с целью убедить население любой страны в том, что она успешна, достаточно госслужащему предоставить непредвзятую оценку государственного менеджмента. «Еще 140 лет назад Япония демонстрировала экономически слабые показатели, положение которые изменилось после того, как был внедрен “менеджмент высших компетенций”» (Королев, 2013, с. 26–33). Адаптируя данное положение к российской действительности, можно сказать, что введение кардинальных изменений в систему менеджмента высших компетенций, новых инициатив, инновационного инструментария должно обеспечить рациональное научно обоснованное использование национальных богатств страны, при котором достигается максимальное сохранение природных ресурсов и процветание нынешних и будущих поколений.

Современное российское общество стремительно сокращает разрыв с западными странами, занимая 12-е место в топ-20 ведущих экономик мира, опережая Австралию, Испанию, Мексику и т.д. (Рейтинг экономик мира..., <https://basetop.ru/rejting-ekonomik-mira-2019-tablitsa-vvp-stran-mira>), что

в перспективе позволит ему конкурировать по количеству компетентных специалистов в управленческой сфере. Но на сегодняшний день российский менеджмент, его эффективность и качество характеризуются рядом ученых как «слабо разработанные стратегия и тактика управления организациями» (А.В. Алешин, В.М. Аньшин, К.А. Багратиони, В.И. Королев, С.Э. Пивоварова, О.В. Русецкая, Л.А. Тарасевич, Л.А. Трофимов и др.). Одна из причин отставания отечественной науки управления от западной модели обусловлена акцентом вузов на теории, практика же считается вторичной по отношению к теории. Для западного менеджмента, напротив, характерен акцент на разборе практических случаев – кейсов (case) – из практики менеджмента, особенность которых заключается в отсутствии однозначно принимаемых решений (каждый случай строго индивидуален).

Одним из путей разрешения поставленных задач в повышении качества работы управленческого состава стал открытый конкурс для руководителей нового поколения «Лидеры России» (2017), победители которого становятся членами сообщества лидеров, определяющих будущее страны. В связи с этим «между регионами и компаниями развернулось неформальное состязание по количеству финалистов и победителей в управленческой сфере. Организация конкурса – это продолжение и реализация последовательной политики государства на поддержку наиболее перспективных граждан нашей страны» (Кириенко объявил о старте..., <https://ruposters.ru/news/11-10-2017/vserossiiskii-konkurs-upravlentsev-start>). Сотни молодых менеджеров, пройдя дополнительное образование, вошли в кадровый резерв и заняли ведущие

должности в области управления. Обучение управленческих кадров на постоянной основе является ключом к успеху, так как в эпоху постоянных изменений современный менеджер должен не только уметь приобретать и использовать новые знания, налаживать деловые и научные коммуникации, принимать нестандартные решения, но и умело ставить межфункциональные цели организации и достигать их.

Развитию у менеджеров способности эффективно решать межфункциональные задачи способствует интеграция всех составляющих искомого процесса, именуемая в зарубежной науке «процессом создания системы с качественно новыми свойствами и характеристиками посредством объединения в единое целое двух или более разнородных элементов» (Hamel, 2002, p. 45). Интегративный подход в образовании используется при составлении содержания обучения и подборе образовательных технологий, при разработке индивидуальных педагогических систем, значительно расширяя зону и возможности деятельности педагога и ученого-исследователя. «Интеграция способна объединить характеристики процессов и явлений на основе единой общности, единого ядра интеграции» (Integration of the Humanities..., 1997, p. 11–12). Зарубежные специалисты по менеджменту организации отмечают, что «использование интегративного принципа в деле подготовки будущих управленцев будет формировать обобщенный имидж служащего, для которого характерно обладание многопрофильными компетенциями, личностно значимыми и профессиональными качествами» (Meadow et al., 2004, p. 100). В рамках интегративного подхода профессиональная подготовка менеджера и его дальнейшая переподготовка рассматриваются как

деятельность и конкретные меры, стимулирующие качественные преобразования каждого элемента, входящего в общую систему профессионально-личностных характеристик специалиста.

«Интегративный подход в обучении рассматривается как принцип, правило и путь восстановления естественной целостности познавательного процесса на основе определения связей и отношений между его компонентами» (Безрукова, 2000, с. 111). Сам принцип интеграции академиком И.А. Зимней характеризуется как целостное, интегрированное понимание комплекса объектов, явлений, процессов, объединяемых общностью, способствующей созданию нового качества специалиста (Зимняя, Земцова, 2008). Интегративный подход в объединении всех компонентов учебного процесса дает возможность использовать больше технологических возможностей, интегрированные знания, инновационные способы подготовки квалифицированного специалиста, способного к осуществлению эффективного менеджмента. «Интегративный подход – это стратегия, направленная на процесс и результат формирования профессиональной культуры обучающихся, обеспечивающая интеграцию качеств личности (самостоятельности, активности, инициативности и др.), способствующая профессиональному становлению и обретению профессионального мастерства... применение интегративного подхода реализуется на межпредметном, внутрипредметном, межличностном и внутриличностном уровнях» (Наседкина, 2017, с. 11).

Стремление к целостности, интеграции педагогических процессов и единению ведущих профессиональных компетенций управленцев отмечено в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего об-

разования, где обозначены требования к современным менеджерам как специалистам, обладающими целостным представлением об управленческой деятельности, объединяющей капитал, информацию, материалы, организации, где центральной фигурой является человек. Вместе с тем важно отметить, что среди требований, которые предъявляет стандарт к формированию у менеджера основных профессиональных компетенций, к сожалению, отсутствует требование к формированию способности достигать межфункциональных целей организации, реализовывать межфункциональный менеджмент. Поэтому данной способности менеджер может обучиться уже в процессе профессиональной деятельности, в ходе переподготовки, занимая должность менеджера и разрабатывая политику компании. «В Японии термин “политика” используется для обозначения долгосрочной и среднесрочной стратегии управления, ее важный аспект в том, что она включает как цели, так и меры по их реализации, то есть цели и средства одновременно. Цели обычно представляют собой количественные показатели, определяемые высшим менеджментом, а меры, в свою очередь, представляют собой конкретную программу действий для достижения поставленных межфункциональных задач» (Имаи, 2015, с. 33).

Межфункциональные задачи обусловлены целями межфункционального менеджмента как комплекса управленческих шагов в принятии решений, нацеленных на тесное взаимодействие разных структурных подразделений организации. То есть способность менеджера к решению межфункциональных задач предполагает целый ряд профессионально-личностных качеств, отвечающих за продуктивное межфункциональное управление.

Анализ состояния исследуемого вопроса продемонстрировал, что в отечественной науке слабо разработаны суть и содержание способности менеджера к разрешению межфункциональных задач, механизмы ее формирования. Разрешение поставленной задачи мы видим через выявление и интеграцию наиболее значимых профессионально и личностно значимых качеств личности управленца, его основных компетенций в единое личностное образование (Шишлова, Курицын, 2014, с. 337). Используемый интеграционный подход и принципы усилили взаимосвязи между отдельными компонентами способности менеджера решать межфункциональные задачи и осуществлять межфункциональный менеджмент в организации. Данная способность предполагает, с одной стороны, умение менеджера поддерживать определенный уровень жизнедеятельности организации для достижения высоких результатов и прибыли, с другой – поиск путей и творческих находок для совершенствования процессов и систем. Менеджер, обладающий способностью решать межфункциональные задачи, должен демонстрировать профессионально-личностные качества, составляющие единство следующих компонентов: нравственно-этического, командно-коммуникабельного, эмпатийно-рефлексивного, креативно-инновационного.

В связи с тем, что ряд международных экспертов предсказывает для мировой экономики новый кризис и потрясения (Друкер, 2015), а вследствие этого – спад в экономике, массовые увольнения и иные негативные явления, руководителям важно проявить еще большую ответственность, выдержку и заботу по отношению к своим служащим. Сложно представить

способность менеджера к решению межфункциональных управленческих задач без командно-коммуникабельного компонента, предполагающего командность, умение личности работать в группе, работать с людьми.

Команду определяют как четко отлаженный механизм, где каждый человек занимает свое определенное место. Члены команды, объединенные одной общей целью, как винтики, приводят в движение механизм. Ранее термин «команда» чаще использовался в области спорта, сегодня же он все чаще звучит, если нужно обозначить коллектив сотрудников как круг своих людей, действующих на основе доверия и сотрудничества, правил и принципов командного взаимодействия. В любой организации или отдельном подразделении, где выстроен командный стиль работы, интересы сотрудников и интересы руководства едины, руководитель и его подчиненные – не враги, но партнеры, идущие к общей цели.

Нравственно-этический компонент, входящий в способность менеджера решать межфункциональные задачи, определяет этические взаимоотношения руководителя и подчиненных, являющиеся главным элементом системы управления организации, определяющие культуру ее управления и продуктивность. Работу успешного менеджмента сегодня определяют честность, ответственность руководства в отношениях с клиентами, контрагентами, сотрудниками, акционерами и т.д. Другими словами, управленческие решения менеджера организации зависят не только и не столько от интеллектуального, сколько от нравственно-этического потенциала личности управленца.

Нравственно-этические качества менеджера заключаются в осознании

им и исполнении профессионального долга, высокой ответственности перед подчиненными. От менеджера требуется внимание и терпимость к своим служащим, так как проявление внимания и заботы – это путь к взаимопониманию, сокращению дистанции, исключению ситуаций, вызывающих у руководителя потребность использовать административные санкции. Современный менеджер организации, отдельного подразделения – это всегда центральная фигура в коллективе, от поведения которого, выбранных форм поощрений и нареканий зависит психологический климат в команде, интересы и мотивация профессиональной деятельности сотрудников.

Профессиональная этика наравне с профессионализмом, качеством управленческой деятельности, предполагает сложившийся характер взаимоотношений между руководителем и коллегами, используемые принципы этих взаимоотношений, ситуации морального выбора. В характере командной работы, распространенном в западных компаниях, присутствуют дружеские, искренние отношения в противовес формальным. Командный стиль предполагает открытость, где можно задавать любые вопросы, а ответам можно верить. Здесь недопустимы ложь, предательство, клевета, высказывания двойного смысла. В команде работать легче и интереснее, если усилия каждого ее члена вливаются в общее деловое русло, когда каждый готов выступить в поддержку другого.

И тем не менее главная роль в построении командного стиля работы подразделения принадлежит руководителю, менеджеру организации, который выступает как настройщик, координатор деятельности и помощник каждому члену команды. Независимо от сферы деятельности – медицина,

финансы, психология, наука, производство – главным объектом руководителя является человек, создающий материальные и духовные ценности, стремящийся удовлетворить главную задачу – потребности граждан в товарах и услугах (образовательные, медицинские, психологические, консалтинговые и др.). Согласно данному положению главный труд менеджера ученые рассматривают как работу с людьми (Ю.П. Васильев, В.С. Лазарев, Г.Х. Попов, М.М. Поташник, В.И. Терещенко и др.), как влияние на каждого члена организации, раскрытие в нем творческого потенциала и заинтересованности в работе.

Умение менеджера работать с людьми – это умение прежде всего управлять собой, своими эмоциями, владеть тайм-менеджментом, располагать к себе сотрудников, быть убедительным, больше говорить «мы» вместо «я», уметь не быть злопамятным, не напоминать сотрудникам о старых ошибках, проявлять вежливость и терпение, ведь говорить на повышенных тонах – признак слабого руководителя. Безусловно, командно-коммуникабельный компонент должен включать умение менеджера отмечать каждое начинание или успех сотрудника, не делать замечания не только в присутствии подчиненных, но и в присутствии третьих лиц (Касаткин, Силантьева, 2017, с. 140).

Другое важное, на наш взгляд, качество настоящего менеджера – это отсутствие страха и паники, если кто-то из подчиненных оказывается компетентнее. Профессионализм и компетентность своих подчиненных важно использовать для эффективности и формирования положительного имиджа организации или подразделения. И еще одно важное качество, не часто встречающееся у отечественных руко-

водителей, – это подключение силы воли для признания собственных ошибок в руководстве, чтобы не допускать их в дальнейшем.

Развитые у руководителя эмпатийность и склонность к профессиональной рефлексии позволят грамотно подбирать сотрудников для сплоченной команды, создавать благоприятный психологический климат в коллективе между сотрудниками, осознавая тот факт, что настроение сотрудника значительно влияет на его производственную продуктивность. «Сам процесс рефлексии – это способ анализа, рассмотрения объекта, другого человека или самого себя с разных позиций, накопление результатов и их синтез в единую картину» (Исаев, <https://psycho.ru/library/2963>). То есть менеджер должен понимать эмоциональное состояние своих подчиненных, рефлексировать принимаемые им решения, поведение сотрудников в организации, деятельность в организации в целом и собственные акты с целью развития предприятия. Эмпатийно-рефлексивное поведение позволяет руководителю адекватно проанализировать перспективу развития организации и сделать выбор правильных решений. По причине того, что рефлексия представляет собой процесс познания и регуляции человеком своей жизнедеятельности, целеполагания, интеллектуального труда и творчества, способность менеджера к рефлексии свидетельствует о его профессиональной зрелости и высокой компетентности.

Эмпатийно-рефлексивная способность руководителя неразрывно связана с другим компонентом способности решения межфункциональных задач – креативно-инновационным. Данный компонент непосредственно связан с появлением понятия «креативный менеджмент», недавно пришедшего в

управленческую деятельность и признанного отвечать за управление творческим процессом в организации как созданием сотрудниками оригинальных материальных и духовных ценностей. «Креативный менеджмент предполагает командные действия лидера в поиске путей и внедрения инновационных технологий, ориентированных на разрешение поставленных задач компании» (Савельев, 2018, с. 177).

Креативно-инновационный компонент предполагает поиск и применение менеджером на практике оригинальных, нестандартных творческих решений, управленческих новшеств, разработок управленческой науки, дающих организации возможность быть конкурентоспособной на рынке предоставляемых услуг. Чтобы быть на плаву, компании вынуждены внедрять инновационные механизмы и методы, разнообразные оригинальные маркетинговые ходы и идеи, инновационные инструменты и продвинутые ИКТ. К примеру, современные менеджеры часто стали использовать в своей деятельности технику реинжиниринга как кардинального перепроектирования, перепланирования производственных процессов компании с целью достижения ее эффективности и продуктивности. Поиск и внедрение менеджером в деятельность организации инновационного инструментария требует от него креативного подхода, творческого мышления, оперативности по разработке и количеству идей, генерируемых за единицу времени. Менеджер должен обладать чувствительностью к инновациям и новшествам, быть первым в деле их внедрения на практике, решать в первую очередь актуальные коллективные задачи, открывающие беспроигрышную перспективу организации.

Итак, проведенный анализ интеграции личностно-профессиональных

качеств менеджера в процессе развития его способности в решении межфункциональных задач продемонстрировал необходимость такого слияния и единения, так как взаимообусловленность представленных личностных характеристик способна поднять на новый качественный уровень управленческий потенциал современного руководителя. Развитию у менеджеров способности эффективно решать межфункциональные задачи содействует интеграция всех составляющих искомого процесса в единое целое, позволяющая устранить одну из главных причин слабости отечественного управления в сравнении с западной моделью, в которой акцент смещен в сторону прикладного характера профессиональной переподготовки менеджеров, внедрения практических механизмов и инновационных технологий, обеспечивающих оптимальное решение управленческих и организационных задач. Интегративный подход в развитии у менеджера способности решать межфункциональные задачи рассматривается нами как процесс, обусловленный состоянием связанности, соединения отдельных частей данной способности и ее отдельных компетенций в единое целое, порождающее новое свойство личности нового управленца.

Литература

1. Безрукова В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога). Екатеринбург: Деловая книга, 2000.
2. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.
3. Зимняя И.А., Земцова Е.В. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников вузов // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 14–19.
4. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний. М. Альпина Паблишер, 2015.
5. Исаев А.П. Развитие способностей к управленческой рефлексии. URL: <https://psycho.ru/library/2963>.
6. Касаткин П.И., Силантьева М.В. Антропологический аспект глобальных моделей образования: поиски и решения // Политические исследования. 2017. № 6. С. 137–149.
7. Кириенко объявил о старте всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России». URL: <https://ruposters.ru/news/11-10-2017/vserossiiskii-konkurs-upravlentsev-start>.
8. Королев В.И. Современный российский менеджмент в контексте международных тенденций // Российский внешнеэкономический вестник. 2013. № 2. С. 26–33.
9. Наседкина А.В. Интегративный подход к формированию профессионально-педагогической культуры будущих педагогов-музыкантов: дис. ... канд. пед. наук. М., 2017.
10. Рейтинг экономик мира, ВВП стран мира. URL: <https://basetop.ru/rejting-ekonomik-mira-2019-tablitsa-vvp-stran-mira>.
11. Савельев О.Д. Государственное управление: Основы теории и организации. М.: Слово, 2018.
12. Шишлова Е.Э., Курицын И.А. Репрезентация скрытого содержания образования в дискурсе учебных пособий по английскому языку // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 4. С. 332–339.
13. Drucker, P.F. and J.A. Maciariello, 2004. The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done. N.Y.: HarperCollins.
14. Hamel, G., 2002. Leading the Revolution: How to Thrive in Turbulent Times by Making Innovation a Way of Life. Boston, MA: Harvard Business Press.
15. Integration of the Humanities and the Social Sciences: symposium, 1997. Dallas: University Press.
16. Meadow, D.H., D.L. Meadow and J. Rander, 2004. Organization Growth Constraints: 30-Year Renewal. White River Jackson, VT: Chelsea Green.

Reference

1. Bezrukova, V.S., 2000. Fundamentals of spiritual culture (encyclopedic dictionary for teachers). Ekaterinburg: Delovaya kniga. (rus)
2. Drucker, P.F., 2015. The Practice of Management. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. (rus)
3. Zimnyaya, I.A. and E.V. Zemtsova, 2008. Integrative approach to assessment of unified socio-professional competence of university graduates. Higher Education Today, 5: 14–19. (rus)
4. Imai M., 2015. Kaizen: The key to Japan's competitive success. Moscow: Alpina Publisher. (rus)
5. Isaev, A.P. Developing the skill of managerial reflection. URL: <https://psycho.ru/library/2963>. (rus)
6. Kasatkin, P.I. and M.V. Silantjeva, 2017. Anthropological global models of education: search and solutions. Political studies, 6: 137–149. (rus)
7. Kiriyenko announced the start of all-Russian competition for managers "Leaders of Russia". URL: <https://ruposters.ru/news/11-10-2017/vserossiiskii-konkurs-upravlentsev-start>. (rus)

8. *Korolev, V.I.*, 2013. Modern Russian management in the context of international trends. *Russian Foreign Economics Journal*, 2: 26–33. (rus)
9. *Nasedkina, A.V.*, 2017. Integrative approach to professional and pedagogical culture of future teachers-musicians: Candidate's Thesis in Pedagogics. Moscow. (rus)
10. Ranking of the world's economies, GDP of the world. URL: <https://basetop.ru/rejting-ekonomik-mira-2019-tablitsa-vvp-stran-mira>. (rus)
11. *Savelyev, O.D.*, 2018. Public administration: Fundamentals of theory and organization. Moscow: Slovo. (rus)
12. *Shishlova, E.E.* and *I.A. Kuritsyn*, 2014. Hidden content of education in the discourse of the English language textbooks. *Bulletin of MGIMO-University*, 4: 332–339. (rus)
13. *Drucker, P.F.* and *J.A. Maciariello*, 2004. *The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done*. N.Y.: HarperCollins.
14. *Hamel, G.*, 2002. *Leading the Revolution: How to Thrive in Turbulent Times by Making Innovation a Way of Life*. Boston, MA: Harvard Business Press.
15. *Integration of the Humanities and the Social Sciences: symposium, 1997*. Dallas: University Press.
16. *Meadow, D.H., D.L. Meadow* and *J. Rander*, 2004. *Organization Growth Constraints: 30-Year Renewal*. White River Jackson, VT: Chelsea Green.