

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СФЕРЕ
МЕЖДУНАРОДНЫХ КУЛЬТУРНЫХ ОТНОШЕНИЙ:
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К МЕНЕДЖЕРУ**

Организационно-управленческая компетентность менеджера включает в себя общепрофессиональные и специальные знания, умения и навыки, качества личности, способность и готовность к выполнению управленческих функций, задач организационного характера, принятию обоснованных управленческих решений, управлению деятельностью других людей, умению правильно вести себя при общении с представителями зарубежных стран, что крайне важно для менеджера международных культурных связей [4, 87]. Данный вид компетентности относится именно к тем качествам, которые формируются на протяжении всей жизни человека, к качествам, которым нельзя научиться «за раз», которые можно лишь постичь, накопить и понять. Личности, которым удается «впитать» это знание, становятся чаще всего знаменитыми на весь мир и их ставят в пример: Энн Суини, Тамара Меллон, Джефф Шварц. Стоит отметить, что у всех вышеназванных топ-менеджеров качества организации и управления открылись в крайне тяжелых экстремальных ситуациях, когда им просто нужно было выжить. Межкультурные отношения и умение их регулировать развиваются и совершенствуются в похожих обстоятельствах: страны и народы должны сосуществовать и взаимодействовать друг с другом.

В современных социально-экономических условиях руководитель, который хочет работать как можно более эффективно, получить всё, что можно от подчинённых, не может позволить себе применять какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Скорее руководитель должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации. Высокий пост занимаемой должности ко многому обязывает, за многое нужно отвечать и еще большее уметь. Так какой же он – менеджер современности? Какие

требования к нему сейчас необходимо предъявлять? И каким нужно быть менеджеру международных культурных связей?

Словом «менеджер» сегодня называют всех: и специалистов по продажам и специалистов по снабжению, и логистов, и маркетологов. Даже в одном из ЖЭСов дворников стали называть менеджерами по уборке территорий. В принципе, здесь есть доля логики. Ведь, если исходить из одного из толкования слова «менеджер», к менеджерам причисляют всех лиц, ответственных за определённое направление, в том числе и неруководящих должностей. Но мы говорим о самом высоком значении этого слова, о менеджере, как руководителе. Превенная модель отношений «начальник – подчиненный» давно уже исчерпала себя. Пришло время новой модели: «лидер – последователь», так как настоящий менеджер, сегодня, должен говорить не о своих подчиненных, а о своих последователях. Ключевая разница между подчиненным и последователем, заключается в том, что последователь раскрывает свой творческий потенциал или, как говорят в народе, «вкладывает душу» в то, что он делает, опираясь на свое собственное внутреннее желание, а не на зоркое око «хорошего» администратора.

Что же нужно современным менеджерам, чтобы быть лидерами и управлять своими последователями? Ответ прост – нужны новые знания. В самом общем смысле каждый успешный современный менеджер должен синтезировать в себе и постоянно развивать две группы компетенций: специальные компетенции и так называемые базовые компетенции менеджера. К специальным компетенциям следует отнести знания, умения и навыки менеджера, позволяющие ему грамотно определить стратегию развития организации, опираясь на три имеющихся ключевых ресурса: время, деньги и персонал. Также к специальным компетенциям следует отнести умение менеджера обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и неопределенность.

Современный менеджер должен быть хорошо информирован в вопросах развития культуры, а также состояния культуры в странах, с

которыми сотрудничает его организация. Он должен быть знаком с опытом менеджмента в других организациях и даже других отраслях. И, конечно, уметь использовать современные информационные технологии, средства связи и коммуникаций; должен понимать, как и с помощью каких инструментов управления, он будет способен обеспечивать эффективное управление и стратегическое развитие своей компании, опираясь на все компоненты действующей управленческой системы [3, 113].

Менеджер международных культурных связей – это человек, который осуществляет свою деятельность на стыке культур и на разных уровнях. Он управляет не только деятельностью в рамках национальных и региональных культур, но и на более тонких гранях – на стыке территориальных, возрастных, профессиональных, организационных культур. И задачей современного менеджера международных связей является установление выгодных деловых и культурных отношений с представителями других стран. Эффективность выполнения этой задачи сейчас измеряется качеством налаженных отношений.

Для того, чтобы успешно реализовывать свои профессиональные функции, правильно управлять организацией и умело развивать отношения на международном уровне менеджер должен:

- обладать определенными знаниями и умениями;
- иметь соответствующие личные качества;
- руководствоваться этическими нормами;
- иметь навыки и способности эффективно управлять;
- преодолевать ограничения саморазвития.

Но самым важным аспектом является требование лингвистической компетентности у менеджера международных связей. Сюда можно отнести также и способность к выбору и реализации программ речевого поведения в зависимости от ситуации, темы, коммуникативных установок партнеров.

Статус менеджера международных культурных связей предписывает ему знать и уважать культурные различия; выстраивать совместно разделяемую с персоналом систему ценностей; использовать иностранные

языки в качестве инструмента профессиональной и предпринимательской деятельности (лингвистические особенности); применять телекоммуникационные технологии (Интернет) для преодоления пространственно-временных ограничений ведения переговоров, разработки проектов и т.п.

Это общие требования к менеджеру международных связей, но, даже соблюдая их, руководитель не сможет многого достичь, если у него не будут развиты такие личностные качества как:

- широкий кругозор;
- профессионализм и творческий подход к работе;
- инициативность, изобретательность;
- уверенность в себе, целеустремленность;
- коммуникабельность, стремление работать в коллективе и с коллективом;
- самообладание, стрессоустойчивость;
- психологическая способность влиять на людей;
- ответственность, моральная надежность;
- внутренняя потребность к саморазвитию;
- вера в свои способности и успех.

Организаторское чутье – вот, что должно быть развито у каждого менеджера. Способность быстро и глубоко вникать в психологию людей, ведь это позволит менеджеру определять способности работников, улавливать изменения взаимоотношений в коллективе, группировать людей в зависимости от симпатии и антипатии [1, 120].

Менеджер обязан в своей деятельности руководствоваться эмпатией, развивая способность к сопереживанию, умение поставить себя на место подчиненного и переживать его состояние.

Отсутствие контроля делает менеджмент несостоятельным. Современный менеджер должен уделять пристальное внимание контролю и самоконтролю. Контроль со стороны менеджера не должен ограничиваться разовыми мероприятиями, а быть повседневной задачей. Отрицательными

чертами менеджера считаются пресечение критики, наказание за инициативу, невыполнение обещаний. Неудачи ждут менеджера при чрезмерном стремлении к росту собственных заработной платы, символам положения, чрезмерной заботе о себе, самоизоляции и сокрытии мыслей и чувств [2, 56].

Достижение менеджером международных связей высокого уровня управленческой компетентности – это не только базис для дальнейшего профессионального роста специалиста, но и обязательное условие развития культуры в целом и международных отношений в частности. Управленческую компетентность руководителя учреждения культуры можно рассматривать как системообразующий фактор эффективности функционирования данного учреждения, обеспечивающий целостность его жизнедеятельности и развитие организации. Данная компетентность менеджера культурной сферы обеспечивает результативность стратегического управления организацией по его саморазвитию, а также усовершенствованию сотрудничества с зарубежными странами.

-
1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 335 с.
 2. Браже, Т. Слагаемые профессионализма / Т. Браже // Учитель. – 2001. – №2. – С. 50–57.
 3. Жуков, Ю.М. Эффективность делового общения / Ю. М. Жуков – М., 1988. – 315с.
 4. Мартыненко, О. Формирование и оценка профессиональных компетенций менеджера в учебном процессе [Текст] / О. Мартыненко, И. Черная // Высшее образование в России. – 2007. – №9. – С. 86–91.