

специалиста, создание обучающих ситуаций и управление образовательным процессом. Следовательно, при творческом отношении к овладению конкретной узкопредметной компетенцией будущий специалист может на ее «материале» глубже усвоить культуру мыследеятельности в работе с любым профессионально значимым объектом. Проблема состоит в том, чтобы в индивидуальном сознании были идентифицированы, т. е. своеобразно опознаны наиболее значимые для специалиста профессиональные проблемы, а также цели и задачи собственного профессионального развития. При таком подходе формирование метапредметных компетенций способствует креативному развитию будущего профессионала с опережающим относительно актуального опыта мышлением [1].

Конкурентоспособность нашей страны будет расти с появлением специалистов, способных осуществлять инновационную, инициативную деятельность и творчески преодолевать возникающие препятствия.

1. Компетентностный подход: практика реализации : учеб.-метод. пособие / М. Ю. Бучень [и др.]. – Минск : РИВШ, 2019. – 262 с.

2. Позняков, В. В. Компетентностный подход: сущность и пути реализации / В. В. Позняков // Педагогическая наука и образование. – 2016. – № 1. – С. 4–12.

М. В. Лесниченко-Роговская,
*кандидат педагогических наук,
старший преподаватель кафедры
менеджмента социально-культурной
деятельности*

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Изменения, происходящие в экономике Республики Беларусь на правовом, социальном и информационном уровнях, неизбежно влекут за собой соответствующие изменения управления кадровыми ресурсами во всех сферах, в том числе и в сфере культуры. Предъявляемые требования к специали-

стам учреждений культуры, специфика в финансировании данных учреждений, новые условия оплаты труда и существующие технологии мотивации, применяемые в работе с персоналом, обусловили необходимость внедрения более эффективных, работающих в сложных переходных условиях методов обеспечения кадрового менеджмента и подготовки специалистов.

Данные тенденции обозначены изменениями, которые произошли в Республике Беларусь за последние десятилетия во многих сферах жизнедеятельности, оказали влияние на значимость подготовки специалистов в сфере культуры. Профессиональные компетенции культуролога-менеджера становятся неотъемлемой частью эффективного управления учреждением культуры как на республиканском, так и на региональном уровне, увеличивая способность функционирования учреждений различной организационно-правовой формы собственности.

Кафедра менеджмента социально-культурной деятельности БГУКИ с 1993 г. осуществляет подготовку специалистов по специальности «культурология», направления специальности «культурология (прикладная)», специализации «менеджмент социальной и культурной сферы» (квалификация – культуролог-менеджер).

В Республике Беларусь по данной специальности имеется образовательный стандарт: «ОСРБ 1-21 04 01-2008 Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-21 04 01 Культурология (по направлениям)», в котором отражена сущность требований к академическим, социально-личностным и профессиональным компетенциям культуролога-менеджера. Согласно данному документу, профессиональные компетенции культуролога-менеджера предполагают организационно-управленческие (приобщение населения к процессу создания, освоения, сохранения и распространения культурных ценностей и др.); инновационно-методические (прогнозирование, планирование и организация инновационно-методической и художественно-творческой деятельности в сфере культуры и искусств и др.); научно-исследовательские (научно-исследовательская деятельность в области культурологии и др.); педагогические (совершенствование педагогического мастерства и др.); коммерческие, финансово-хозяйственные (органи-

зация финансово-экономического обеспечения проектов в сфере культуры и искусств и др.); маркетинговые и рекламно-информационные навыки (разработка и проведение кампаний по связям с общественностью, взаимодействие со средствами массовой информации и др.) [4].

Несмотря на полноту и соответствие подготовки специалистов для организаций сферы культуры, в последнее время обозначена комплексная проблема, связанная с тем, что будущая их профессиональная деятельность предполагает не только уже полученные профессиональные компетенции, но и приобретение новых, учитывающих многогранность и комплексность деятельности работников в рамках учреждений культуры со смежными сферами деятельности.

В последние десять лет ученое сообщество уделяет особое внимание новому направлению в кадровом менеджменте – «транспрофессионализму». Несмотря на новизну данного термина, в науке уже существует ряд подходов к его научному обоснованию. Согласно определению П. В. Малиновского, транспрофессионализм как явление кадрового менеджмента имеет следующее определение – «коллективно-распределенная способность рефлексивно связывать и организовывать представителей различных профессий для решения комплексных проблем» [3]. Доктор психологических наук, профессор Э. Ф. Зеер, рассматривает транспрофессионализм как интегральное качество специалиста, характеризующее способность осваивать и выполнять действия широкого радиуса специализированных видов деятельности из различных видов и групп профессий [2]. Научное сообщество дает следующее определение: «транспрофессионалы – это специалисты, которые обладают уникальным комплексом методов, средств, способов деятельности, сформированными инновационными компетенциями, способны решать проблемы в нестандартных ситуациях, могут работать в условиях неопределенности» [1].

В кадровом менеджменте сферы культуры транспрофессионализм может обеспечить социальную и профессиональную мобильность специалистов сферы культуры, позволяя им переходить от выполнения одних производственных функций к другим, не меняя специальность, профессию, занятость, а приобретая новые компетенции, направленные на решение

профессиональных проблем: вопросов трудоустройства и построения индивидуальной схемы профессионального развития менеджера социально-культурной сферы.

В складывающихся социально-экономических условиях модернизации сферы оказания услуг явление транспрофессионализма требует:

1. Качественно новой содержательной и технологической подготовки специалистов в сфере культуры, в которую включен действующий образовательный стандарт и которая будет направлена на приобретение компетенций в различных профессиональных областях, чтобы быть готовыми освоить другие смежные отрасли и продуктивно взаимодействовать со специалистами этих отраслей в одном учреждении.

2. Развития кадрового менеджмента в рамках транспрофессионализма, что позволит обеспечить сферу высококвалифицированными специалистами и соответствовать удовлетворению образовательных потребностей работников, нацеленных на приобретение новейших сквозных компетенций в смежных отраслях.

Высокая скорость происходящих изменений в социально-культурной профессиональной среде означает, что кадровый менеджмент в сфере культуры должен постоянно развиваться. Процессы трансформации, умение системно оценивать последствия этих процессов позволит соответствовать субъектам профессиональной деятельности сферы культуры новым квалификационным требованиям в изменяющемся мире. Для этого необходимо:

- осуществить поиск новых концепций, ориентированных на интегративные, междисциплинарные тенденции;
- разработать вариативные технологии транспрофессионального развития;
- сформировать пакет методического сопровождения формирования транспрофессиональных компетенций менеджера социально-культурной сферы для учреждений сферы культуры различной формы собственности.

1. Белостоцкий, А. М. От профессиональных знаний – к транспрофессиональной компетентности / А. М. Белостоцкий, М. А. Дремина, С. И. Самыгин // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : сб. мат. 2-й Всероссийской конференции 28–29 мая 2015 г. / под ред. Е. М. Дорожкина. – Екатеринбург, 2015. – С. 33–38.

2. Зеер, Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – № 8. – С. 9–28.

3. Малиновский, В. П. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий / В. П. Малиновский // Российское Экспертное обозрение. – 2007. – № 3 (21). – С. 21–24.

4. Образовательный стандарт высшего образования. Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-21 04 01 Культурология (по направлениям): ОСРБ 1-21 04 01-2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edustandart.by/baza-dannykh/obrazovatelnye-standarty/item/2751-obrazovatelnyj-standart-po-spetsialnosti-1-21-04-01-kulturologiya-po-napravleniyam>. – Дата доступа: 15.02.2020.

Н. В. Лешчанка,
*старший выкладчик кафедры
беларускай і замежнай філалогіі*

СПЕЦЫФІКА НАВУЧАННЯ ПРАФЕСІЙНА АРЫЕНТАВАНАМУ ЧЫТАННЮ НА ЗАМЕЖНАЙ МОВЕ

Адным з важных аспектаў пры навучанні замежнай мове ў нямоўных ВНУ з'яўляецца чытанне. Прадстаўляючы сабой падмурак для развіцця астатніх маўленчых уменняў, чытанне ўплывае на паспяховасць засваення іншых дысцыплін, паколькі спрыяе праяўленню праблемнага мыслення, умення аналізаваць і ацэньваць ўзаемасувязі розных з'яў і хутчэй знаходзіць новыя рашэнні.

У сферы прафесійных зносін адкрываюцца шырокія магчымасці для абмену ведамі і інфармацыяй дзякуючы пашырэнню кантактаў і супрацоўніцтва ў міжнародным маштабе. Важнае значэнне набывае ў сувязі з гэтым навучанне прафесійна арыентаванаму чытанню студэнтаў ВНУ.

На працягу многіх гадоў праводзіцца даследаванне праблемы навучання прафесійна арыентаванаму чытанню як аднаму з найважнейшых аспектаў лінгвадыдактыкі і методыкі выкладання замежных моў на сучасным этапе. Пры навучанні будучага спецыяліста менавіта іншамоўнае прафесійна арыентаванае чытанне лічыцца не проста адной з разнавіднасцяў маўленчай дзейнасці, а асноўным элементам для навучання аўдыраванню, маўленню і пісьму. Гэта дазваляе разглядаць чытанне