

*Матайс И.И.*

*студент*

*научный руководитель: Колмыкова М.А., к.с.н.*

*доцент кафедры государственного и муниципального управления*

*Оренбургский государственный университет*

*Россия, г. Оренбург*

## **РОЛЬ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

*Аннотация: В статье изучено понятие и сущность управленческой культуры, дано определение руководителя, приведен пример социологического исследования, по итогам проделанной работы даны рекомендации и сделан вывод.*

*Ключевые слова: руководитель, управленческая культура, менеджер, организаторские способности.*

*Matais I.I.*

*student*

*scientific adviser: Kolmykova M.A., Ph.D.*

*Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration*

*Orenburg State University*

*Russia, Orenburg*

## **ROLE OF ORGANIZATIONAL ABILITIES IN THE ACTIVITIES OF MANAGERS**

*Resume: The article studies the concept and essence of managerial culture, gives a definition of a leader, gives an example of a sociological*

*research, based on the results of the work done, recommendations are given and a conclusion is made.*

*Key words: leader, managerial culture, manager, organizational skills.*

В настоящее время роль организаторских способностей в деятельности руководителей имеет большую актуальность, ведь они влияют на работу коллектива. Однако проблема данной темы заключается в некомпетентности руководителей, так как многие из них считают, что руководство-это только их работа, но успех руководства во многом зависит именно от того, насколько руководитель опирается на коллектив, на его опыт и знания, насколько он поддерживает и развивает деловую инициативу.

Современная жизнь состоит из решения управленческих и организационных проблем. Культура управления и ее качество являются основными составляющими благополучной и достойной жизни, успешного экономического процветания [2]. Давайте разберёмся с тем, что же такое управленческая культура и как она применима к субъекту управления? Управленческая культура — это совокупность развивающихся идей, взглядов, ценностей, мироощущений, а также методы и приемы управленческой деятельности, связанные с поиском и получением новых результатов, нормы поведения [7]. Также высокий уровень управленческой культуры является показателем профессионализма. Большое количество исследователей изучают управленческую культуру организаций, потому что она выступает основой их развития. Так, например, М.А. Васьков дает следующее определение управленческой культуре организации — это «система, состоящая из ценностей и определяемых ими методов осуществления управленческой деятельности, выражающаяся в определенных функциях» [7]. Под управленческой культурой применимо к субъекту управления понимается «высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических

качеств, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности» [4].

В современном мире управленцы становятся более востребованы во многих областях жизнедеятельности. С каждым годом требуются более профессиональные менеджеры, поэтому руководители заинтересованы в наиболее «компетентных выпускниках-менеджерах с высоким уровнем профессиональной подготовки» [1].

Руководитель — это ключевое звено, который является ответственным лицом, отвечающим за успех проекта [2]. К руководителям также относятся и государственные служащие. Какие черты характера свойственны им? Социально-психологическими исследованиями были выявлены такие качества, как «высокая нормативность поведения, ответственность, добросовестность, дисциплинированность плюс такие качества, как целеустремленность, организованность, коммуникабельность, развитые навыки волевого самоконтроля, а также способность владеть собственными эмоциями и поведением в целом» [6]. Так же в современной России перед государственными служащими стоит задача постоянно адаптироваться к меняющимся условиям, новациям и реформам, возникновению принципиально новых социальных и управленческих проблем. Госслужащие постоянно контактируют с гражданами и нередко они эмоционально грубо относятся к управленцам, поэтому «существенными особенностями этой деятельности являются необходимость подготовки и принятия решений в условиях ограниченного времени и порой одновременное выполнение нескольких задач» [6]. Контактывая с такими гражданами, управленцы подвергаются эмоциональному выгоранию, чтобы этого избежать госслужащие должны обладать таким личностным качеством и способом противостояния с эмоциональным выгоранием, как «эмоциональная гибкость и рефлексия» [6].

В современном мире довольно много учебных заведений, в которых можно получить образования управленца, но не все качества руководителя можно приобрести, обучаясь в учебных заведениях. Часто мы встречаем управленцев в школе, магазине, армии и во многих других местах, ведь в каждой сфере должен быть руководитель, который будет управлять процессом работы организации, однако не каждый человек может справиться с управлением. Как говорилось ранее на управленца можно отучиться, однако есть качества человека, которые нельзя приобрести в учебных заведениях. К таким качествам относятся также и само умение руководить. Почему ему нельзя научиться и что же это такое? «Умение руководить – это природное свойство человека, которое можно лишь развить в течение жизни, приобретая для этого необходимые знания, навыки и переосмысливая личный опыт. Успешное руководство требует учета постоянно меняющихся условий жизни и деятельности людей, степени осознания ими себя как личностей, уровня их образованности» [3].

Конечно же для руководителей важны управленческая и организационная культура, профессионализм, целеустремленность и другие лидерские качества, однако в 21 веке приветствуется не только эти черты управленцев, но и креативность, так как любые изменения связаны с неопределённостью и отсутствием четких алгоритмов по решению проблем, ведь «интеллектуально-креативная составляющая в практических условиях проявляется в генерировании нового знания, создании инновационных продуктов, технологий, моделей, оригинальных идей» [1].

Для изучения проявления лидерских качеств проводят социологические исследования. Так «в мае – июне 2018 г. было проведено социологическое исследование среди педагогов города Астрахани и Астраханской области, посещающих курсы повышения квалификации при ГАОУ АО ДПО «Институт развития образования» [4]. В исследование приняли 275 учителей, 80% женщин и 20% мужчин, также всех учителей поделили на 2 группы: 1- учителя городских школ, 2- учителя сельских

школ. По результатам исследования стало видно, что удовлетворены в целом руководителем своей образовательной организации 55 % опрошенных, из них 65 % городских учителей и 50 % сельских. Большинство респондентов (70 %) согласны с утверждением «руководитель – профессионал своего дела». Среди городских учителей таких 80 %, сельских – 75 %. Однако каждый третий респондент так не считает. Анализируя результаты данного исследования можно сделать вывод: в городских школах руководители более компетентные в своём деле. Я считаю, что это зависит от возможной разницы в образовании как самих руководителей, так и их подчинённых.

Также для управленцев очень важен профессионализм. В современном мире понятие «профессионализм» имеет разные значения, однако если объединить данные понятия, то «рассматриваемое понятие предполагает наличие организаторских способностей, в сочетании с необходимыми личностными качествами, профессиональных знаний и умений применять данную теоретическую базу на практике» [5]. В настоящее время есть такая проблема, как нехватка квалифицированных кадров. Многие компании требуют от управленцев высокой квалификации, но таким кадрам придётся больше платить. Поэтому следует рассматривать кадры с меньшей квалификацией, ведь они чаще всего являются молодыми людьми, которые стремятся учиться, а так как научно-технический процесс не стоит на месте. Поэтому даже для управленца на высокой должности стоит перспектива в обновлении и совершенствовании своих знаний, опираясь на изменившиеся «экономические, политические, социальные факторы» [5].

Однако правильная работа организации зависит не только от руководителя, но и от профессионального штата, ведь он поможет устранить возникающие проблемы, поэтому перед управленцем стоит задача в наборе компетентных сотрудников в своём коллективе. Ведь при совместной работе у людей возникает система межличностных отношений,

таких как: «личной дружбы, симпатий и антипатий»; «образуется система взаимных требований, общее настроение, один стиль работы, интеллектуальное, моральное и волевое единство», то есть «формируется «психологический климат»» [2]. Отсюда следует, что одним из ключевых индикаторов производственной политики организации и всей управленческой работы является кадровая политика.

Таким образом, организаторские способности влияют на деятельность управленцев в разных сферах. От того какими способностями обладает руководитель влияет не только его карьерный рост, но и его взаимоотношения с сотрудниками, ведь именно на них отражаются его решения. Управленцы должны постоянно развиваться, обновлять свои знания, адаптироваться к изменениям. Актуальной задачей дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих становится не столько передача слушателю исчерпывающей информации по проблеме, сколько создание педагогических и психологических условий для их активного вовлечения в процесс повышения профессиональной компетентности и личностного развития путем проектной совместной деятельности и актуализации имеющихся творческих ресурсов.

#### **Использованные источники:**

1. Яшкова Е.В., Лаврентьева Л.В. Профессиональные умения и способности современного менеджера [Электронный ресурс] // Перспективы науки и образования. – 2017. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-umeniya-i-sposobnosti-sovremennogo-menedzhera/viewer>
2. Холмаматова Л. А. Психология управления как средство повышения качества работы современного руководителя [Электронный ресурс] // Бюллетень науки и образования. – 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-upravleniya-kak-sredstvo-povysheniya-kachestva-raboty-sovremennogo-rukovoditelya/viewer>

3. Игебаева Ф.А. Искусство управленческой деятельности (на примере АПК Башкортостана) [Электронный ресурс] // Вестник Университета Российской академии образования. – 2017. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvo-upravlencheskoy-deyatelnosti-na-primere-apk-bashkortostana/viewer>

4. Яковлева Т.Н., Леонова О.В. Лидерские качества руководителя образовательной организации как фактор формирования управленческой культуры [Электронный ресурс] // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderskie-kachestva-rukovoditelya-obrazovatelnoy-organizatsii-kak-faktor-formirovaniya-upravlencheskoy-kultury/viewer>

5. Герасимов К.Б., Шкодина Е.С. Структура процесса профессионализации управленцев [Электронный ресурс] // Основы экономики, управления и права. – 2020. – № 1 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-protssessa-professionalizatsii-upravlentsev/viewer>

6. Самылов П. В. Ценности проектной совместной деятельности муниципальных служащих в процессе повышения квалификации [Электронный ресурс] // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-proektnoy-sovmestnoy-deyatelnosti-munitsipalnyh-sluzhaschih-v-protssesse-povysheniya-kvalifikatsii/viewer>

7. Коробко В.И. Основные понятия культуры управления и принципы менеджеральной культуры муниципального служащего [Электронный ресурс] // Вестник экономической безопасности. – 2018. – №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-kultury-upravleniya-i-printsipy-menedzheralnoy-kultury-munitsipalnogo-sluzhashego/viewer>