

УДК 316

Управленческая культура руководителя: современный тип руководителя

К. Е. Яфаркина

В условиях современной как международной (внешней) обстановки, так и внутригосударственной, России как многонациональному государству, отличающемуся огромной территорией, необходимо повышение качества подготовки высококвалифицированных управленческих кадров для работы в различных сферах общественной жизни. Потребность в этом неоднократно подчеркивалась «первыми» лицами страны в средствах массовой информации. Растущие требования к уровню профессионального управленца в условиях эволюционирующей социальной сферы делают проблему формирования современного типа руководителя, который владел бы высоким уровнем управленческой культуры, особо актуальной. Определение нового типа руководителя со всеми присущими ему качествами, безусловно, необходимо в условиях масштабных социокультурных реформ и коренной модернизации концепции развития общества. Важно обратить внимание на то, что смысл управления состоит в том, что руководитель оказывает огромное влияние на работоспособность коллектива, его способность реагировать на «внешние вызовы» и справляться с ними.

При формировании благоприятной морально-психологической атмосферы, которая царит в том или ином рабочем коллективе, особой значимостью обладает управленческая культура. Кроме того, постоянно возрастающая сложность процессов управления требует, чтобы управленческие функции были осуществлены «настоящими» управленцами-профессионалами, в совершенстве овладевшими управленческой культурой. При этом изучение управленческой культуры (именно с социологической точки зрения) — явление достаточно новое, но, безусловно, актуальное.

Можно предположить, что причинами недостаточной изученности управленческой культуры руководителя являются следующие:

- 1) трудность чёткого определения предмета изучения, которая вызвана тесным переплетением культурного, социального и управленческого элементов в жизни общества;
- 2) особенности развития современного общества, попытка распространения рыночной системы управления на все структуры;
- 3) новизна в отечественной практике социологического подхода к проблемам управления в целом и к управленческой культуре в частности [4].

Определение управленческой культуры, применимое к субъекту управления — к личности, профессиональные обязанности которой сопряжены с управленческой деятельностью — П. Милютин обозначил как «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» [5].

Что же касается содержания, то управленческая культура руководителя — это система усвоенных в процессе управленческой социализации личности норм и ценностей организационного поведения. Причём формирование и развитие управленческой культуры включает в себя не только сам процесс обучения в специализированных центрах подготовки, но и получение практического опыта руководства.

К основным функциям управленческой культуры, вероятно, можно отнести следующие [1, с. 19]:

- 1) коммуникативно-информационная функция предполагает формирование, структурирова-

ние и сохранение коммуникационных сетей, сбора, преобразования и направления в них необходимой для управления информации;

- 2) проектировочная функция включает в себя обозначение целей и задач деятельности, а также её планирование;
- 3) прогностическая функция предполагает определение динамики развития управленческой ситуации;
- 4) мотивационная функция, как правило, подразумевает воздействие как на внешние условия руководителя и объекта управления, так и на внутренние. Причём эти условия и определяют направление деятельности;
- 5) функция руководства — это одна из важнейших функций, согласно которой руководитель несет полную ответственность за принятые решения и конкретные результаты деятельности;
- 6) функция реализации предполагает обеспечение осуществления (исполнения) целей и задач управления;
- 7) функция обучения состоит в передаче и теоретических, и практических знаний объекту управления;
- 8) функция воспитания — это не менее важная функция, которая обеспечивает формирование как личности и коллектива в целом;
- 9) функция контроля подразумевает определение соответствия действий программе управления;
- 10) функция оценки, как правило, отражает степень соответствия актуальных и потребных норм управленческой ситуации;
- 11) функция коррекции, то есть внесение и изменений в цели, задачи и программу управления.

Стоит также отметить, что Э. Шейн, американский психолог, теоретик и практик менеджмента, был уверен в том, что формы управленческой культуры отвечают на два основных вызова: агрессивность внешней среды и внутренняя дезинтеграция. То есть для того, чтобы тот или иной коллектив и организация в целом функционировали как нечто единое целое, им необходимо выполнять две основные функции - адаптация во внешней среде и внутренняя интеграция. При этом интеграцией понимается создание эффективных деловых отношений среди как отдельных сотрудников организации, так и их групп, подразделений и увеличение степени участия всех и каждого в отдельности сотрудника в решении насущных проблем и поиске эффективных способов ее функционирования [9].

Э. Шейн считал, что «управленческая культура — это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции» [5].

Важно то, что данный «комплекс» должен передаваться новым членам того или иного рабочего коллектива как единственный верный способ мышления и поведения.

Таким образом, управленческая культура руководителя — это совокупность ценностей и взглядов, единых для всего профессиональной команды, и устанавливающих нормы её поведения, и реализующихся в жизнедеятельности при помощи управленческого мышления, деятельности, общения и поведения на основе самоконтроля-регуляции-оценки-сознания.

Что же касается «современного» руководителя, то, в первую очередь, он должен обладать определенными (описаны далее) навыками управления, знать и понимать сущности происходящих перемен в обществе, их нормативно-правовое обеспечение, все изменения законодательства во всех сферах. Также ему необходимо обладать навыками стратегического проектирования, системного моделирования процессов, организации эффективных и межличностных, и профессиональных взаимосвязей и взаимодействий. И наконец, он должен обеспечивать целенаправленность совместной деятельности и её интеграцию для достижения общих положительных результатов. Характерными чертами современного типа руководителя, как мне кажется, могут быть следующие [9]:

- Объективность. Он должен уметь выделять в огромном потоке информации достоверные факты и отличать действительное от мнимого, истинное и воображаемого;
 - Последовательность. Он должен уметь решать уже поставленные задачи, не отступая от цели и учитывая правовые и психологические компоненты управления.
 - Предприимчивость. Ему необходимо уметь применять свой уникальный подход к осуществлению профессиональной деятельности, используя ранее приобретенный опыт.
 - Мобильность. Он должен уметь переносить ранее приобретенный опыт на инновационные сферы деятельности с учетом их особенностей.
 - Лидерство. Он должен уметь выделять основное, устраняя всё ненужное, выявлять причины недостатков, рационально поступать при решении любой профессиональной задачи.

Следует отметить, что мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные для данной конкретной ситуации методы управленческой деятельности и формирует образ идеального управленца. Вместе тем, нужно обратить внимание на то, что не существует совершенных, универсальных методов в руководстве, которые бы обеспечивали положительный результат в любой ситуации. Однако, в совокупности, они формируют модель настоящего

профессионала, соответствующего всем требованиям современности [8].

На мой взгляд, необходимо отметить и отрицательные моменты в управленческой культуре современных руководителей:

- отсутствие иерархии управления и механизмов управления, обеспечивающих его качество;
- преобладание авторитарного стиля управления над демократическим;
- отсутствие стабильности в работе и определенная рассогласованность действий на различных уровнях управления.

Таким образом, для успешного решения отмеченных выше проблем необходимо:

- совершенствовать сам процесс подготовки руководителя (помимо теоретических знаний, нужно предоставлять различные возможности приобретения практических навыков и умений);
- формировать такой тип личности, который будет обладать развитой управленческой культурой, высоким интеллектом, с устойчивой ценностной ориентацией на самореализацию-развитие, которые, в свою очередь, способствуют его конкурентоспособности;
- целенаправленно и всесторонне исследовать управленческую культуру руководителя. Это надобно, в первую очередь, для разработки методики формирования руководителей-профессионалов, отвечающих требованиям современной России.

Список литературы:

1. Адамская Л.В. Тенденции развития и управления кадровым потенциалом муниципального образования в современной России: дис. ... кандидата социологических наук / Академия труда и социальных отношений. М., 2008.
2. Алексеева В.Д., Адамская Л.В. Формирование патриотизма у молодежи средствами культурно-досуговой деятельности // Молодежь и общество: сборник научных статей. М., 2015. С. 275–279.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структуры, процессы / пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Данилов А.В. Управленческая культура руководителя в административно-командной системе (социологический анализ) // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 74-1.
5. Милютин П. Управленческая культура личности и факторы развития // Власть. 2007. № 5. С. 90–93.
6. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. СПб: Питер, 2001. 336 с.
7. Комов В.Э. Мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в тульской области // Известия

Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2014. № 4-1. С. 25–41.

8. Компетентность руководителя образовательного учреждения. Что это сегодня [Электронный ресурс]. URL: <http://planeta.edu.tomsk.ru/files/file/1271341377.doc>
9. Кортунова Е.П. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях // Молодой ученый. 2011. Т. 2. № 6. С. 94–96.
10. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления фундаментальный курс: учебное пособие для студентов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический проект, 2006.
11. Лескова И.В., Зеленев А.В., Гузе К.М. Влияние корпоративной культуры на устойчивость организации: социолого-управленческий аспект // Будущие социологи об актуальных проблемах современного общества: сборник студенческих статей / Российский государственный социальный университет. М., 2015. С. 300–309.
12. Лескова И.В., Гузей И.А., Колосова А.К. Социокультурные особенности формирования социальной идентичности в российском обществе // Будущие социологи об актуальных проблемах современного общества: сборник студенческих статей / Российский государственный социальный университет. М., 2015. С. 292–295.
13. Саморуков В.И. Системно-ситуативная модель психолого-педагогической подготовки офицерских кадров: дис. ... кандидата педагогических наук. СПб., 2006.
14. Пушина Ю.О., Комов В.Э. Государственная экономическая безопасность как часть государственной экономической политики России // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления: сборник научных статей по материалам ежегодной Международной научно-практической конференции / под редакцией С.Е. Прокофьева, О.В. Паниной, С.Г. Еремина. М., 2015. С. 310–312.