



Психологические науки

УДК 371.12

О.А. Параскиопуло

Параскиопуло Ольга Александровна, студентка 1 курса факультета социально-культурной деятельности и туризма группы СКД/Маг-17 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: cks-kultura@mail.ru

Научный руководитель: **Янковская Людмила Васильевна**, кандидат философских наук, доцент кафедры социально-культурной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: milacon@mail.ru

ВИДЫ СПОСОБНОСТЕЙ К ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Авторы статьи рассматривают виды организаторских способностей личности и их классификации, основываясь на научных трудах различных ученых.

Ключевые слова: организаторские способности, организаторское чутье, эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности, творческие способности, исполнительские способности.

О.А. Paraskiopulo

Paraskiopulo Olga Aleksandrovna, student of 1 course of faculty of social and cultural activities and tourism of group SKD/Mag-17 of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy, Krasnodar), e-mail: cks-kultura@mail.ru

Scientific supervisor: **Yankovskaya Lyudmila Vasilyevna**, candidate of philosophical sciences, senior lecturer of department of social and cultural activities in the Krasnodar state university of culture (33, im. 40-letiya Pobedy, Krasnodar), e-mail: milacon@mail.ru

TYPES OF ABILITIES TO ORGANIZE ACTIVITY

The authors consider the types of organizational abilities of the personality and their classification, based on the academic writings of various scientists.

Key words: organizational skills, organizational instincts, emotional and volitional impact, creativity, performing ability.

Если феномен лидерства по своей сути в первую очередь связан с регулировкой межличностных отношений, которые носят неоформленный характер, то руководство служит носителем функций, а также является средством регулировки отношений официальных, то есть оформленных, в рамках организации (Б.Д. Парыгин, Е.С. Кузьмин). От качества руководства, умений руководителя, развитости его организаторских способностей зависит эффективность деятельности организации, вот почему важно более подробное их изучение.

Р. Гарольд выделяет «лидерские способности, способности межперсонального взаимодействия, способности планирования программ, способности принятия решений, разрешения проблем, разрешения конфликтов, способности к критическому мышлению, способности к постановке целей, делегирования полномочий, управления финансами, привлечения к сотрудничеству, способности к общественной деятельности» [3, с. 147].

Способности к организации выступают важной составляющей целостной структуры способностей личности. Это положение было отмечено в трудах как отечественных, так и зарубежных психологов. Теоретическое и практическое изучение и обоснование способностей дали А.А. Бодалев, Б.М. Теплов, Н.С. Лейтес, Б.Г. Ананьев, В.Д. Шадриков, В.А. Крутецкий, Т.Н. Артемьева, В.Н. Дружинин и др. Экспериментальное подтверждение основных положений нашло отражение в исследованиях В.Н. Мясищева, А.Г. Ковалева, Н.Д. Левитова, Л.И. Уманского, С. Джиб, Э. Брау, Дж. Хемфилл и др.

Способности к организаторской деятельности играют важную роль в профессиональном развитии человека. Они предполагают вероятность достижения высокого уровня мастерства в управленческой сфере, организации различных проектов и мероприятий на высоком профессиональном уровне.

Классическое определение способностям к организаторской деятельности в отечественной психологии дано Л.И. Уманским. Он выделил «три группы организаторских способностей: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности. Группа организаторского чутья включала в себя психологическую избирательность, практически-психологическую направленность ума и психологический такт» [3, с. 234].

Так, под психологической избирательностью следует понимать способность управленца как организатора как можно более полно и глубоко воссоздавать психологию организуемой группы. Она имеет своей отличительной чертой такие свойства, как неосознанное отражение психологических особенностей и настроений других людей; чуткость (эмоциональная синхронность); высокие впечатлительность и чувствительность; быстрота и адекватность характеристики психологических свойств людей; селективность внимания и общения; избирательно-психологическая память и наблюдательность; склонность к

психологическому анализу; глубокая уверенность в способностях и потенциале управляемой группы; способность мысленно проецировать себя в психологические условия другого человека.

Практически-психологический ум предполагает: распределение обязательств групповой работы с учетом личностных качеств каждого; мобильность, требующая практического применения знаний и умений; предприимчивость в применении психологического самочувствия людей к предложенным условиям жизни и работе; умение находить варианты и способы увлечь людей делом; учет личных симпатий и антипатий, психологических расхождений людей для осуществления коллективной деятельности; высокая степень обучаемости при формировании организаторских знаний, навыков и умений; тенденция решать практические вопросы с учетом возможностей персонала.

Психологический такт включает в себя следующие свойства личности руководителя: чувство меры во взаимоотношениях и взаимодействиях с коллективом; речевую адаптацию к разным людям; коммуникацию с людьми в зависимости от индивидуально-психологических особенностей; осознание ситуации; учет внешних обстоятельств, влияющих на взаимоотношения персонала; чуткость, внимательность, предупредительность в отношении к людям; чувство правосудия и объективность подхода.

Ко второй группе организаторских качеств Л.И. Уманский относит качества, которые связаны с эмоционально-волевым влиянием – социальную энергичность, требовательность и критичность.

Критериями социальной энергичности являются: эмоционально-речевое влияние, волевое намерение; способность влиять на других; логическая обоснованность влияния словом и делом; обладание практически-деятельной формой влияния; уверенность в своих силах, оптимизм, бодрость духа; правильный и быстрый выбор ситуации, решимость и настойчивость в трудной ситуации, умение рисковать.

Требовательность как критерий личности характеризуется храбростью, стабильностью, мобильностью, самодостаточностью, категоричностью и индивидуализацией в предъявлении требований, а также разнообразием форм их выражения.

Указателями критичности являются: критическая наблюдательность; самостоятельность и легкость критического анализа; логика и аргументирование, глубокие и существенные критические замечания; прямота, решимость, стабильность и доброжелательность критичности.

К третьей группе качеств Л.И. Уманским отнесена склонность к организаторской деятельности, имеющая следующие практические и экспериментальные показатели: неожиданное, самостоятельное и естественное включение в организацию деятельности; возложение на себя обязанности организатора и ответственности в трудных и нестандартных ситуациях; необходимость в осуществлении организаторской деятельности; упорство и эмоционально-положительное состояние при выполнении организаторской работы (практическое состояние); возможность увидеть потребность организаторской деятельности в событиях, визуально ее не требующих.

Похожего мнения придерживается А.А. Огарков. Рассуждая об организаторских способностях сегодняшнего руководителя, он делит их «на три типа:

1. Организационная проницательность.
2. Эмоционально-волевая результативность.
3. Склонность к организаторской деятельности.

Следовательно, организаторские способности могут быть представлены как иерархическая структура, которая обусловлена спецификой организаторской деятельности. В структуре организаторских способностей выделяются два блока личностных качеств: базовый (волевая организация личности, типологические свойства нервной системы, интеллект) и специфический (психологическая ответственность,

коммуникативная компетентность, психологическая проницательность, склонность к организаторской деятельности)» [3, с. 247].

Н.А. Галеева под способностями к организаторской деятельности подразумевает «специальные способности, позволяющие эффективное включение людей в какой-либо вид деятельности, успешно регулировать действия внутри нее, а также варьировать деятельность в соответствии с поставленными целями и условиями, в которых она протекает» [1, с. 341].

В качестве структурных составляющих организаторских способностей исследователь определяет функционально-предметную область (знания и умения, которые обеспечивают понимание свойств и внутреннего состояния коллектива, построение процесса коммуникации, организацию и проведение дела), личностную область (мотивацию, цельное отношение к процессу формирования, ответственность, гибкость, предприимчивость и др.), область перспектив (чувство перспектив, способность к саморазвитию). Изучив труды ряда исследователей, Н.А. Галеева в обобщенном виде предлагает следующий компонентный состав способностей к организации: эмоциональная уравновешенность, инициативность, пробивная сила, ответственность, настойчивость, независимость, общительность, надежность, предприимчивость, внимательность, работоспособность, решительность, самообладание, самостоятельность, сообразительность, стрессоустойчивость, твердость, уверенность, активность.

При организации программ социально-культурного воспитания очень важно брать во внимание, что способности к организации определяются исследователями и в контексте творческих и исполнительских способностей.

При этом творческие способности рассмотрены как способности предлагать нестандартные решения, находить нетривиальные выходы в тривиальной ситуации, создавать поведенческие модели. Исполнительские – как способности подготовленного, грамотного, скрупулезного, точечного достижения поставленных целей, функциональных обязанностей, умения копировать поведенческие модели. Организаторские – как способности

руководить коллективом, организовывать силами группы достижение поставленных целей, внушать поведенческие модели.

По критерию способности обрабатывать и создавать объективную и искусственную информацию все личности классифицированы на творцов, мастеров и организаторов.

Для организаторов очень свойственны творческие способности, они постоянно изъявляют жажду нового, но собственных новых предложений не демонстрируют. Они обладают высокими способностями к организации, принуждают других к собственным моделям поведения. Общественные связи для них очень важны, они являются определяющими. А способности к исполнению – низкие. Не имеют интереса к монотонной работе. Важна социальная положительная оценка сделанной ими работы.

При сопоставлении этих концепций с концепцией акцентуации личности К. Леонгарда ученые делают вывод, что «способности к организаторской деятельности свойственны демонстративному типу. Согласно типологии акцентуации характера у подростков А.Е. Личко, творческие и организаторские способности являются определяющими для гипертимного, астено-невротического, истероидного и лабильного типов» [1, с. 341].

У руководителя организаторские способности должны соответствовать этическим нормам. Конкретное поведение руководителя включает в себя широкий спектр вариантов применительно к создающимся ситуациям. Решение организационно-экономических задач должно соблюдать ряд условий, содержащих в себе и этические аспекты:

- эффективность работы не противоречит экологическим нормам, т.е. не должны достигаться за счет разрушения окружающей среды достижение наивысшей производительности и получение максимальной прибыли;
- «правила» рыночной игры соблюдаются в должной мере, что означает – конкуренция происходит по честным правилам;

– полученный в результате общего труда совокупный доход распределяется согласно затраченным усилиям, что позволяет нивелировать социальное расслоение общества, достаточно смягчать его;

– необходимо привлекать работников к управлению, применяя разнообразные формы участия, что дает дополнительный контроль за деятельностью организации, развивает ответственность, увеличивает желание работать лучше;

– главным в связке «человек – техника» является именно человек.

Знание структуры организаторских способностей, их специфики, позволяет сделать процесс руководства учреждением оптимальным, а руководителю – соответствовать современным профессиональным и моральным требованиям.

Список используемой литературы:

1. *Галеева Н.А.* Формирование организаторских способностей студентов вуза во внеаудиторной деятельности. Красноярск, 2008. 413 с.

2. *Кузьмин Е.И., Фирсов В.Р.* От информационного общества – к обществам знания. ЮНЕСКО // Всемирный саммит по информационному обществу. СПб, 2004. 579 с.

3. *Огарков А.А.* Организаторские способности современного руководителя // Психология и управление, 2011. 359 с.