

Степанкин Игорь Анатольевич

преподаватель

ФГКОУ ВПО «Волгоградская

академия МВД России»

г. Волгоград, Волгоградская область

КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие «культура в управленческой деятельности». Автором сформулированы правила культуры управленческой деятельности, а также описано влияние начальника на создание благоприятной обстановки.*

***Ключевые слова:** культура, общение, внутренняя культура, управленческая деятельность, руководитель.*

Культура – многогранное понятие, имеющее очень большое количество значений в различных сферах человеческой жизнедеятельности [1]. В управленческой деятельности культура – система ценностных ориентаций руководителя, направленная на организацию эффективной работы подчиненного. Это не только образ жизни, мышления, действия руководителя, но и принятые в коллективе нормы делового сотрудничества, так называемый служебный этикет начальника и подчиненного.

В становлении личности существенную роль занимает образование, но определения образованности и культурности целиком никак не схожи. Образованность в целом обозначает обладание существенным резервом познаний, эрудицию человека. В то же время оно не никак не содержит весь ряд таких важнейших характеристик личности, как нравственная, эстетическая, экологическая культура, культура общения и т. д. А без моральных основ сама по себе образованность может оказаться просто опасной, а развитый образованием ум, никак

не подкрепленный культурой чувств и волевой сферой, либо бесплодным, либо односторонним и даже ущербным в собственных ориентациях.

Вот почему так значимо единство образования и воспитания, сочетание в образовании развития интеллекта и нравственных начал, усиление гуманитарной подготовки в системе всех учебных заведений, начиная от средних учебных заведений и вплоть до академии.

В становлении культуры личности огромная роль отводится культуре общения. Общение – одна из основных сфер жизнедеятельности человека. Это важнейший канал трансляции культуры новому поколению.

Значимость и результативность общения во всех его видах – служебного, неформального, досугового, общения в семье и т. д. – в главной степени находится в зависимости от соблюдения элементарных условий культуры общения. В первую очередь это уважительное отношение к тому, с кем общаешься, неимение желания возвыситься над ним, а тем более давить на него своим авторитетом, показывать собственное преимущество. Это умение слушать, не прерывая размышления и рассуждения своего оппонента. Умению ведения диалога необходимо учиться, особенно это немаловажно на сегодняшний день в условиях многопартийности и плюрализма мнений. В такой обстановке особую ценность приобретает способность аргументировать и обосновывать свою позицию в строгом соответствии с жесткими требованиями логики, без грубых выпадов опровергать своих оппонентов.

Если цивилизация – это высокий уровень внешней культуры, то тем более высоким должен быть уровень внутренней культуры человека. Его показателем является свобода противостояния человека воздействию на него внешних, поверхностных, модных событий повседневной жизни. Показателем внутренней культуры не служит только обилие знаний или способностей, хотя это, конечно, важно. Действительно, культурный человек многое знает, на многое способен.

И.В. Гете откровенно заявлял, что ему никогда не приходилось слышать о таком преступлении, на которое он не чувствовал бы себя способным. Но высокая внутренняя культура Гете заключалась не столько в многообразии способностей (в том числе и способностей на преступления), сколько в умении ограничить себя и развивать себя в направлении собою же поставленной цели. Способность сдерживать себя характеризует внутреннюю культуру человека гораздо больше, чем способность совершить какое-то действие. Умение сдержаться – это умение удержать себя в направлении к поставленной цели [2].

В последнее время проявляется интерес к вопросу уровня развития профессиональной культуры руководителя. Данный интерес связан с пониманием влияния культуры руководства на успех и результативность работы организации в целом.

Велико влияние профессиональной культуры администрации учреждения на формирование положительного социально-психологического климата. Возьмем, к примеру, настроение в коллективе. Особое экспансивное состояние – одно из наиболее существенных сил, побуждающих личный состав органа к эффективной работе. Настроение отражается на подходе к делу, межличностных контактах, желании поддерживать дисциплину или нарушать ее, то есть на оперативной обстановке в целом. Массовое, коллективное настроение обладает заразительностью, динамичностью, возможностью моментально переходить от одного сотрудника к другому. Таким образом, настроение отдельного сотрудника может существенно отражаться на итогах деятельности всего подразделения.

Существуют различные факторы для создания делового настроя и рабочего настроения. Это, прежде всего, комфортная обстановка рабочего места, хорошие взаимоотношения с сотрудниками и, конечно, тактичный, внимательный начальник. Отсюда следует, что умение руководителя управлять собой, собственными

действиями, ощущениями, чувствами служит залогом уравновешенного настроения в коллективе. Это – один из элементов культуры управленческой деятельности.

Значимый элемент культуры управленческой деятельности – форма обращения руководителя к личному составу. Обращение к молодым сотрудникам на «ты» звучит пренебрежительно, создавая тем самым ощущение неполноценности. Тем более что к другим должностным лицам, как правило, практикуется обращение на «вы». Не годится и одинаковое обращение ко всем без исключения на «ты», которое ведет к снижению требовательности, панибратству. Местоимение «вы» считается не только культурой общения, но и методом укрепления служебной дистанции. Немаловажно придерживаться еще одному педагогическому правилу: сохранять и улучшать в служебных отношениях чувство личного достоинства любого сотрудника, инициативный и творческий подход к делу. Это правило, способствующее укреплению здорового психологического микроклимата в коллективе, совершенно не совместимо с различными формами угодничества, подхалимства, которые проявляются в слепой покорности всем распоряжениям, в беспрекословном согласии со всем, что делает начальник, в его гипертрофированном восхвалении. Критика является очень деликатной областью для любого руководителя. Критику не любят ни подчиненные, ни руководители. Но пренебрегать ею тоже нельзя, поскольку она является весьма действенным средством влияния, способствующим профессионально-нравственному росту сотрудников. Из этой дилеммы вытекает следующее правило: не злоупотреблять критикой, не унижать достоинства подчиненных критическими придирками, не допускать перерастания критики в ссору. Руководитель не должен преследовать за конструктивную критику, т. к. она помогает избавиться от ошибок и упущений в служебной деятельности, укрепляет профессиональные связи в коллективе.

Следовательно, правила культуры управленческой деятельности «работают» в следующих направлениях: обеспечивают предсказуемость поведения личного состава; руководитель без особого труда может предвидеть поведение сотрудников в различных служебных и неслужебных ситуациях при условии, что он хорошо владеет существующими нормами и правилами [3].

Список литературы

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 1999. – 944 с.
2. Полищук В.И. Культурология: Учебное пособие / В.И. Полищук. – М.: Гардарики, 1999. – 446 с.
3. Устинова Л.Г. Управленческая культура руководителя ОВД в контексте современных стилей и методов руководства / Л.Г. Устинова // Концепт. – 2014. – Современные научные исследования. Вып. 2. – ART 54665 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/54665.htm>