

УДК 159.99

**КОММУНИКАТИВНО-ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ: ВОЗНИКНОВЕНИЕ
ПОНЯТИЙ И АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ*****Шамардина Марина Валерьевна***

*Кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и прикладной психологии, Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия
e-mail: marav_sh@mail.ru*

Клевцова Екатерина Андреевна

*Магистрант, Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия
e-mail: fotolife2017@mail.ru*

Безусловно, в цифровых реалиях XXI века в любой организации проектная деятельность осуществляется сформированной командой, для которой необходимо обозначение промежуточных этапов выполнения подзадач, распределение обязанностей, а также контроль результатов и исполнения конечной задачи. Уровень цифровых технологий позволяет упростить и ускорить процесс реализации проектов. Но по-прежнему важно, чтобы члены команды умели качественно взаимодействовать между собой, работать как единый механизм. Руководитель же проектной команды должен грамотно и четко донести до подчиненных информацию по реализации проекта, объединить и замотивировать сотрудников для достижения общей цели. Такой менеджер – обладатель среднего или высокого уровня коммуникационных и организаторских способностей.

Авторы статьи ставят перед собой цель охарактеризовать понятия «коммуникативные способности», «организаторские способности», проанализировать методики их исследования.

Ключевые слова: коммуникативные способности, организаторские способности, методики исследования, руководитель, проектная команда.

**COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL ABILITIES OF THE
PROJECT TEAM LEADER: ORIGIN OF CONCEPTS AND CURRENT
METHODS OF THEIR RESEARCH*****Shamardina Marina Valerievna***

*PhD in Psychology, Associate Professor, Department of General and Applied Psychology,
Altai State University, Barnaul, Russia
e-mail: marav_sh@mail.ru*

Klevtsova Ekaterina Andreevna

*Master student, Altai State University, Barnaul, Russia
e-mail: fotolife2017@mail.ru*

Of course, in the digital realities of the twenty-first century, in any organization, project activities continue, including a formed team, for which intermediate stages of the implementation of subtasks are indicated, responsibilities are assigned, results are monitored and the execution of the final task is monitored. The level of digital technologies makes it possible to simplify and speed up the process of project implementation. But, as before, it is important that team members are able to interact with each other qualitatively, to work as a single mechanism. The head of the project team must competently and clearly convey information on the implementation of the project to subordinates, unite and motivate employees to achieve a common goal. Such a manager is the owner of an average or high level of communication and organizational skills.

The authors of the article set themselves the goal of characterizing the concepts of "communicative abilities", "organizational abilities", to analyze the methods of studying their level.

Key words: communication skills, organizational skills, research methods, leader, project team.

Проектная работа в настоящее время вызывает интерес большинства организаций. Развитие этой деятельности строится по принципам менеджмента, поэтому предъявляет особые требования к личности руководителя, который выступает организатором работ. Чтобы проект состоялся, руководитель должен создать команду профессионалов, каждому из них необходимо выделить функцию и определить роль через ответственность за часть задания, иначе работа не даст результата. На руководителя проекта возлагается персональная ответственность управления проектной командой, в том числе организация эффективного взаимодействия для решения уникальной, творческой командной задачи. Руководителю необходимо быть гибким, иметь эмоциональный интеллект для сплочения команды, уметь поддерживать каждого члена команды, выделять успехи и мотивировать при неудачах на выполнение задания – все это коммуникативно-организаторские способности.

Понятие «коммуникативная компетентность» было рассмотрено в соответствии с Д. Хаймсом (1972) как соответствовать или подходить, затем в результате СВЕ-подхода образования – как «компетентностный подход», что объединило когнитивные и базовые межличностные умения человека.

В российской науке данное понятие впервые рассмотрел М.Н. Вятютнев через способность общаться как в профессиональном, так и в образовательном процессе [1]. К.Ф. Седов (2004) определяет коммуникативную компетентность как умение выстраивать эффективное речевое поведение, что позволяет

рассматривать ее в качестве составляющей коммуникативной способности человека.

Анализируя профиль личности руководителя, Ю.Ю. Антропова, Л.И. Воронина и др. (2015) выделили блоки профессионально важных качеств через модель должностей государственной службы, в которой блок организаторских способностей раскрыт через коммуникативные навыки и ряд других индикаторов: индивидуальный стиль деятельности, оперативность, лидерские тенденции [9,10]. Также необходимо отметить, что организаторские и коммуникативные способности были выделены у руководителя в соответствующих функциях управления в работах И.Н. Герчикова, который, опираясь на труды А. Файоля, включал их в администрирование – итоговую функцию, необходимую руководителю для управления персоналом. Таким образом, управленческая деятельность руководителя предполагает ряд действий, которые реализуются через организаторские способности и позволяют решать управленческие задачи [3, 8, 14].

Целью нашего изучения стало рассмотреть подходы к изучению составляющих коммуникативно-организаторских способностей к управленческой деятельности руководителя проектной группы.

Анализ изучения коммуникативных способностей человека показал, что в разные исторические промежутки такие ученые-психологи, как Т.П. Абакирова, В.В. Бурлаков, Г.С. Васильев, Н.А. Воробьева, Э.А. Голубева, М.К. Кабардов, Н.И. Карасева, А.А. Кидрон, С.Л. Рубинштейн и другие показали их особенности.

В психологической науке первыми попытались дать характеристику понятия «коммуникативных способностей» Г.С. Васильев и А.А. Кидрон: в конце XX века Г.С. Васильев констатировал, что коммуникативные способности человека – та часть личности, которая соответствует сформированным нормам коммуникативной деятельности, ее благоприятной реализации [2]. А.А. Кидрон же связывал коммуникационную составляющую с

подструктурами личности. По его мнению, праксис коммуникации проявляется в умении расширять пул социальных контактов. Безусловно, присутствует и контроль ситуаций, которые уже происходили. При помощи коммуникативных навыков субъект реализует коммуникативные цели, преследуемые им в межличностных отношениях [7].

Что касается организаторских способностей личности, стоит отметить особо значимые работы ученых-психологов А.Г. Ковалева, В.Н. Мясищева, а также целого коллектива исследователей, руководил которым Л.И. Уманский. В своих трудах ученые характеризуют предпосылки организаторских способностей, обозначают роль структуры личности в проявлении динамики имеющихся организаторских возможностей, описывают индивидуальные различия личности организатора. По результатам исследований Л.И. Уманский говорит о том, что к способностям организации работ относятся такие свойства, как: психологический такт, психологическая избирательность; практически-психологическая направленность мышления [11].

Также Л.И. Уманский обозначил такое свойство личности, как склонность к ведению организаторской деятельности, потребность в ней, стеничность чувств при ее выполнении.

В контексте ведения управленческой деятельности ученый смело утверждал, что в командах первичного порядка работа, подразумевающая руководство, содержит и организаторскую деятельность. Основываясь на данном утверждении, ученый выделил функционал, который представлен ниже:

1. Коммуникативная функция имеет связь с установлением горизонтальных коммуникаций внутри первичной команды компании, а также внешних вертикальных коммуникаций – с вышестоящими подразделениями организации.

2. Обучение и просвещение.

3. Интеграция людей с помощью донесения до них общей задачи, определения средств и условий достижения целей, планирования, координации совместного труда, учета, контроля и так далее.

Л.И. Уманский делает акцент на том, что в конкретизированной организаторской деятельности все вышеперечисленные функции проявляются во взаимообусловленности и единстве. Также они могут выступать и в разных сочетаниях, при доминировании то одной, то другой.

Ю.Н. Емельянов же выделил еще и «организаторский потенциал». Ученый считал, что потенциал этого вида есть некое системное качество, которое характеризует не только личность, но и ту социальную среду, в которой ведется ее организаторская деятельность. Область его возникновения – индивид и объект его деятельности – коллектив, общество. В ходе изучения организаторского потенциала Ю.Н. Емельянов предложил провести анализ общественно-экономических условий, конкретно-исторической обстановки, затем на основании полученных данных определить специфические составляющие организационных структур и должностных обязанностей [5].

Одной из ведущих методик по определению уровня коммуникационных и организаторских способностей личности является вопросник под названием «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-1), который был разработан В.В. Синявским и Б.А. Федоришиным. Суть его заключается в том, что респондент отвечает на 40 вопросов. Подведение итогов проходит следующим образом: на основании ключа к вопроснику подсчитывается количество совпадающих ответов по каждому из разделов вопросника, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 * C,$$

где «К» – величина оценочного коэффициента, «С» – количество совпадающих с ключом ответов.

Вариативность результатов оценочных коэффициентов наблюдается в промежутке от 0 до 1, где 1 сопоставима с высоким уровнем коммуникативных и организаторских способностей, а близость к 0 говорит о том, что эти способности на низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде баллов, говорящих о разных уровнях тех способностей, которые находятся в области изучения [4,12].

В последние годы говорят о модифицированной версии вышеупомянутой методологии – «Методике КОС-2». Это технология, позволяющая понять, есть ли у человека способности, без которых возникают сложности при построении карьеры в той или иной области деятельности. Весомым отличием «Методики КОС-2» от «Методики КОС-1» является переформулировка вопросов при их идентичной тематике. Процедура формирования итоговых результатов проведенного исследования идентична описанной [4].

В заключение авторы данной статьи отмечают, что коммуникационные способности личности представляют собой вербальное и невербальное взаимодействие с целью донесения какой-либо информации до своего оппонента и, в дальнейшем, достижения какой-либо цели, как индивидуальной, так и общей. Под индивидуальной целью в данном контексте стоит понимать настолько четкое воспроизведение информации для партнера, чтобы он понял смысл поставленной перед ним задачи [13].

Коммуникационные и организаторские способности относятся к группе «Приобретенные». Их значение варьируется на протяжении всей деятельности личности, при этом изменения могут быть связаны как с повышением, так и с понижением их уровня. Одним из фундаментальных влияющих факторов является психоэмоциональное состояние человека [6,11].

В исследовании Н.В. Киреевой (2018), рассматриваемая коммуникативная компетентность руководителей государственной службы, показана в рамках достоверной связи со стилями поведения и волевой регуляцией, а

организаторские способности руководителя связаны с ориентацией на группу при принятии управленческих решений, что дает нам возможность считать, что данные способности, если развиты у руководителя, то определяют эффективность управленческой деятельности [8].

Таким образом, опираясь на изученную литературу и имеющиеся исследования, можно сделать вывод о том, что коммуникативно-организаторские способности определяют управленческую деятельность руководителя проектной группы, так как все действия реализуются именно посредством коммуникативной компетентности. Коммуникативная компетентность руководителя проектной группы выступает интегральным качеством, синтезирующим в себе общую культуру взаимодействия с подчиненными (предполагает включение в мотивационную функцию – программы организации определенного поведения) при организации работы, распределении задач между исполнителями проектного задания.

Список литературы:

1. Бочарникова, М. А. Понятие «коммуникативная компетенция» и его становление в научной среде // Молодой ученый. 2009. № 8 (8). С. 130-132. // URL: <https://moluch.ru/archive/8/566/>
2. Васильев Г.С. Проблема коммуникативных способностей членов первичных учебно-воспитательных коллективов : дис. ... канд. психол. наук. М., 1977.
3. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Маркина Н.В. Трансформационное лидерство и стратегические управленческие установки менеджеров // Вестник Московского государственного областного университета. 2018. № 3. С. 111–133.
4. Дяговец И. КОС (методика): коммуникативные и организаторские склонности // URL: <https://fb.ru/article/195288/kos-metodika-kommunikativnyie-i-organizatorskie-sklonnosti>
5. Емельянов Ю.Н. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей и специалистов : учебное пособие. Л. : ИПКСП, 1984. 97 с.
6. Иванова И.А., Сажаяева Г.А. Управление вовлеченностью персонала как одна из задач менеджмента высокотехнологичных предприятий // Вопросы инновационной экономики. 2020. № 3. С. 1207–1218.

7. Кидрон А.А. Коммуникативная способность и ее совершенствование: дис... канд. психол. наук. Л., 1981.
8. Киреева Н.В., Шамардина М.В. Коммуникативная компетентность руководителей государственной службы // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. №17. 2020. С.168-171 // URL: <https://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/10143/read.7book?sequence=1&isAllowed=y>
9. Мазур Е.Ю., Шилакина А.В., Шилакина Н.А. и др. Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие. М. : Издательский дом «ИМЦ», 2020. 392 с.
10. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / Ю.Ю. Антропова, Г.А. Банных, Е.И. Васильева, Л.И. Воронина, Т.Е. Зерчанинова, С.Н. Костина, А. В. Ручкин / Под общ. ред. проф. Ю.Ю. Антроповой, доц. Л.И. Ворониной; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. 172 с.
11. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. М. : Просвещение, 1980. 160 с.
12. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во ин-та Психотерапии, 2002. 339 с.
13. Шавалеева Ю.Ш. Природа лидерства в управлении компанией и концепции роста лидерских качеств сотрудников // Лидерство и менеджмент. 2018. Том 5. № 1. С. 43–53.
14. Шамардина М.В. Управленческая деятельность: мотивационный профиль руководителя // Человеческий капитал, 2018. №12 (120) // URL: https://humancapital.su/wp-content/uploads/2018/12/201812_109_116.pdf

References:

1. Bocharnikova, M. A. The concept of "communicative competence" and its formation in the scientific environment // Young scientist. 2009. No. 8 (8). pp. 130-132. // URL: <https://moluch.ru/archive/8/566/>
2. Vasil'ev G.S. Problema kommunikativnyh sposobnostej chlenov pervichnyh uchebno-vospitatel'nyh kollektivov : dis. ... kand. psihol. nauk. M., 1977.
3. Grjazeva-Dobshinskaja V.G., Dmitrieva Ju.A., Markina N.V. Transformacionnoe liderstvo i strategicheskie upravlencheskie ustanovki menedzherov // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. 2018. No. 3. P. 111–133.
4. Djagovec I. KOS (metodika): kommunikativnye i organizatorskie sklonnosti // URL: <https://fb.ru/article/195288/kos-metodika-kommunikativnyie-i-organizatorskie-sklonnosti> (data obrashhenija: 14.02.2023).
5. Emel'janov Ju. N. Aktivnye metody social'no-psihologicheskoj podgotovki rukovoditelej i specialistov : uchebnoe posobie. L. : IPKSP, 1984. 97 p.

6. Ivanova I.A., Sazhaeva G.A. Upravlenie вовлеченност'ju personala kak odna iz zadach menedzhmenta vysokotehnologichnyh predpriyatij // Voprosy innovacionnoj jekonomiki. 2020. No. 3. P. 1207–1218.
7. Kidron A.A. Kommunikativnaja sposobnost' i ee sovershenstvovanie : dis. ... kand. psihol. nauk. L, 1981.
8. Kireeva N.V., Shamardina M.V. Communicative competence of civil service leaders// Proceedings of young scientists of the Altai State University. No. 17. 2020. P.168-171 // URL: <http://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/10143/read.7book?sequence=1&isAllowed=y>
9. Mazur E.Ju., Shilakina A.V., Shilakina N.A. i dr. Psihologija liderstva: teorija i praktika : uchebnoe posobie. M. : Izdatel'skij dom «IMC», 2020. 392 p.
10. Modern personnel technologies in the civil service: monograph / Yu.Yu. Antropova, G.A. Bannykh, E.I. Vasilyeva, L.I. Voronina, T.E. Zerchaninova, S.N. Kostina, A. V. Ruchkin / Ed. ed. prof. Yu.Yu. Antropova, Assoc. L.I. Voronina; Ministry of Education and Science Ros. Federation, Ural. federal. un-t. - Yekaterinburg: Ural Publishing House. un-ta, 2015. 172 p.
11. Umanskij L.I. Psihologija organizatorskoj dejatel'nosti shkol'nikov. M., 1980.
12. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. Moskva, 2002. P. 263–265.
13. Shavaleeva Ju.Sh. Priroda liderstva v upravlenii kompaniej i koncepcii rosta liderskih kachestv sotrudnikov // Liderstvo i menedzhment. 2018. Tom 5. No. 1. P. 43–53.
14. Shamardina M.V. Management activity: motivational profile of a manager // Human capital, 2018. No. 12 (120) // URL: https://humancapital.su/wp-content/uploads/2018/12/201812_109_116.pdf