



Рис. 5 Виховання впевненості в собі

Підсумовуючи викладене зазначимо, що запровадження оцінки мотиваційного потенціалу роботи працівників малих та середніх підприємств, а також самоаналізу їх роботи, дає цікаву інформацію їх керівництву для прийняття управлінських рішень щодо його підвищення. Звідси впливає забезпечення прагнення працівників виконувати свою роботу як найкраще і найбільш ефективно з погляду досягнення підприємством намічених цілей

Література:

1. Веснін В. Р. Менеджмент: підруч. – 3-є вид., перероб. і допов. – М.: ТК Велбі, Вида-во Проспект, 2006. – 504с.
2. Гагаринская Г. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2003. – 450с.
3. Дмитренко Г. Організаційно-технологічний аспект формування механізму ціле орієнтованої мотивації – К.: Вища школа, 2009 – 280с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Науковий посібник. – К.: Кондор, 2006. – 308с.

*Доронина Н.Н., к.п.н.,
БелГУ, г. Белгород*

РОЛЬ ТРЕНИНГОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ МЕНЕДЖЕРОВ

Современная социально-психологическая ситуация требует повышенной собранности от человека в профессиональной обстановке, где он вступает в отношения с другими людьми, выработки правильных приемов общения, позволяющих достичь непосредственного результата и при этом минимизировать отрицательные последствия, которые могут быть связаны с

непониманием другого, с неумением четко изложить свою позицию, аргументировать ее и т.д.

В настоящее время перед менеджерами стоит задача объединения собственного опыта, знаний и умений с опытом, знаниями и умениями своих подчиненных, что является важным условием выполнения намеченных целей. И пока в нашем обществе не сложилась традиция эффективного управления организацией (соответствующая российским реалиям), отечественным менеджерам приходится самим получать навыки эффективного построения партнерских отношений не только с заказчиками или другими менеджерами, но и, в первую очередь, со своими подчиненными.

Менеджер стоит в центре коммуникационных процессов предприятия, фирмы или какой-либо другой организации, а, значит, его коммуникативную компетентность трудно переоценить. Само понятие коммуникативная компетентность подразумевает такой уровень обученности взаимодействию с окружающими, который позволяет в рамках своих способностей и социального статуса успешно функционировать в обществе. Оно подразумевает наличие жизненного опыта, эрудиции, научных знаний и т.п. В качестве составляющих в коммуникативную компетентность включают коммуникабельность (способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми), владение смысловой информацией и умение оперировать ею. Последнее характеризует общую эрудицию управленца, вне зависимости от сферы его деятельности.

Коммуникативная компетентность менеджера рассматривается в рамках следующих аспектов: проблемы личности руководителя; проблемы профессиональной адаптации; проблемы мотивации сотрудников; проблемы разрешения конфликтных ситуаций в организациях; теории деловых игр и тренингов; проблемы индивидуального стиля управления и др. Однако проблема развития коммуникативной компетентности менеджера, ее совершенствования остается малоизученной. Этим и определяется актуальность данного исследования.

Особый интерес представляет изучение коммуникативной компетентности менеджера на этапе обучения в вузе. Важность наличия у руководителя навыков общения отмечают многие авторы. Доказано, что способность к коммуникативной организации профессиональной деятельности определяет степень профессионализма менеджера, обеспечивает эффективный выбор действий для достижения целей через умение профессионального общения. Поэтому коммуникативная компетенция является одной из определяющих степень профессионализма менеджера [1]. В то же время специалисты по персоналу, агентства, занимающиеся бизнес-программами, бизнес-издания отмечают, что начинающим менеджерам не хватает социальных умений и навыков коммуникации, необходимых для эффективного руководства [2]. В связи с этим актуальным является развитие коммуникативной компетенции как у

студентов старших курсов, обучающихся по специальности «менеджмент», так и у начинающих менеджеров.

Исследователи определили коммуникативную компетентность как систему внутренних ресурсов, необходимых для построения коммуникативного воздействия в определенном круге ситуаций межличностных контактов.

Так, Л.А. Петровская рассматривает коммуникативную компетентность как совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения [5]. Ю.Н. Емельянов определил коммуникативную компетентность как ситуативную адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными (речевыми и неречевыми) средствами социального поведения [3]. По мнению автора, мера коммуникативной компетентности выражается в степени успешности задуманных актов влияния и используемых средств произвести впечатление на других.

Одной из принципиальных задач при формировании коммуникативной компетентности является организация таких условий, при которых приобретают навыки и умения, соответствующие высокому уровню общения.

Способности к общению включают в себя:

- 1) желание вступать в контакт с окружающими;
- 2) умение организовать общение, включающее умение слушать собеседника, умение эмоционально сопереживать, проявлять эмпатию, умение решать конфликтные ситуации;
- 3) знание норм и правил, которым необходимо следовать при общении с окружающими.

По мнению Л.С. Зникиной, эффективность обучения, обеспечивающего развитие коммуникативной компетенции, во многом зависит от правильно подобранных методов обучения, т.е. от способа воздействия на слушателей для достижения поставленных целей [4]. К методам обучения, которые целесообразно использовать для развития коммуникативной компетенции относят традиционные методы, методы активного обучения, методы обучения на рабочем месте, тренинги, методы дистанционного обучения.

В нашем исследовании большая роль в развитии коммуникативной компетенции отводится тренинговой технологии. Информативная часть тренинга состоит из коротких лекций, а практическая часть может включать в себя групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, разбор практических ситуаций, что способствует более эффективному развитию коммуникативной компетенцией. Этот метод обучения закрепляет и развивает необходимые знания, умения и навыки, изменяет отношение участников тренинга к собственному опыту и применяемым в работе подходам в процессе проживания или моделирования специально заданных ситуаций [6].

Для развития коммуникативной компетентности будущих менеджеров была разработана программа «Тренинга делового общения». Программа включает в себя следующие процедуры: групповая дискуссия; анализ ситуаций; ролевая игра и разыгрывание деловых ситуаций; проективное

рисование; психогимнастика; диагностические процедуры, как средство самопонимания и самораскрытия; разминочные упражнения. Предложенные упражнения и процедуры рассчитаны на работу с группой.

Таким образом, для развития профессиональных качеств и способностей будущего менеджера важно использовать активные методы и тренинги, которые позволят овладеть навыками профессионального общения, поработать над личными качествами и т.д. Тренинг дает возможность поддерживать высокую активность и внимание участников с помощью специальных техник, отрабатывать на практике знания и умения, обмениваться опытом во время обсуждений. Этот метод обучения наиболее эффективен для развития коммуникативной компетенции.

Литература:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст] : учеб. пособие / Г.М. Андреева. – М.: Инфра-М, 2001. – 250 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2005. – 226 с.
3. Емельянов, Ю.Н. Обучение паритетному диалогу [Текст] / Ю.Н. Емельянов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. – 106 с.
4. Зникина, Л.С. Формирование профессионально-коммуникативной компетенции менеджеров [Текст] / Л.С. Зникина, Г.В. Неупокоева. – Екатеринбург: Уральский гос. пед. ун-т, 2004. – 145 с.
5. Петровская, Л.А. Общение – компетентность – тренинг: Избранные труды [Текст] / Л.А. Петровская. – М. : Смысл, 2007. – 686 с.
6. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 208 с.

Колнаков М.В., аспірант

Київський економічний інститут менеджменту

ОСОБИСТІТЬ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті викладені соціально-психологічні особливості управління розвитком особистості людини в різних концептуальних підходах. Обґрунтовується необхідність використання акмеологічних знань у процесі управління функціонуванням і розвитком особистості людини.

У концепціях управління персоналом, що використовуються в Україні не враховуються вимоги часу, пропоновані до розвитку персоналу, особливостей особистості людини й це стримує прогресивний розвиток політичної, економічної й соціальної сфери.

Аналіз концепцій управління персоналом, що використовуються в Україні

У менеджменті використовується декілька термінів, що відображають участь людей у суспільному виробництві: трудові ресурси, людські ресурси,