

новних складових управлінської компетентності у студентів технічних університетів.

Т. В. Гура, И. М. Левенец

МЕСТО ЛЕКЦИОННЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРОВ-ЭЛЕКТРОМАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ

В статье представлена современная модель составляющих руководителя электромашиностроительной отрасли, которая является результатом анализа констатирующего эксперимента, проведенного среди инженеров-руководителей в этой отрасли. Особенное внимание уделено лекционным формам обучения, которые способствуют формированию основных составляющих управленческой компетентности у студентов технических университетов.

T. Gura, I. Levenets

PLACE OF LECTURE FORMS OF TRAINING IN ADMINISTRATIVE PREPARATION OF ENGINEERS-ELEKTROMASHINOSTROITELEJ

In the article the modern model of components of the head of electromachine-building branch which grows out of the analysis of the ascertaining experiment spent among engineers-heads in this branch is presented. The especial attention is given lecture forms of training which most promote formation of the basic components of administrative competence of students of technical universities

Стаття надійшла до редакції 1.09.2009р.

УДК 159

*Великий В.В.,
г. Харьков, Украина*

КУЛЬТУРА И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Постановка проблемы. За многие столетия своего исторического развития рыночная экономика накопила богатейший опыт обеспечения высокой

ефективности производства. Этот опыт свидетельствует о том, что успех любого дела зависит не только от качества производимого товара или услуги, но не в меньшей степени и от качества жизни людей, производящих этот товар или услугу, от их отношения к выполнению своих производственных задач и функций.

Именно поэтому сегодня опытный руководитель тратит большую часть своего рабочего дня не на решение финансовых, технических или организационных проблем (которые, безусловно, ему также приходится решать), а на решение задач психологического, нравственного и культурологического характера, которые возникают в процессе общения с подчиненными, коллегами и начальством.

Причем эти задачи опытные менеджеры считают главными. Так, Акио Морита, руководитель широко известной японской компании «Sony», уверен в том, что «никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным; это могут сделать только люди. Самая важная задача менеджмента состоит в том, чтобы установить нормальные отношения с работниками, создать отношение к корпорации как к родной семье, сформировать понимание того, что у рабочих и менеджеров одна судьба» [1, с. 4].

Таким образом, актуальной и чрезвычайно важной проблемой современного менеджмента является формирование и поддержание такой системы делового общения и корпоративной культуры, которые бы способствовали успешной производственной деятельности организации.

2. Связь рассматриваемой проблемы с актуальными теоретическими и прикладными задачами. Хорошо известно, что любой современный хозяйственный руководитель, любой администратор может и должен обеспечивать своей деятельностью решение двуединой задачи: достижение желаемого хозяйственного результата и соответствующее воздействие на людей, создающих результат, с тем, чтобы мотивировать их на наиболее эффективное его достижение.

Поэтому решение рассматриваемой проблемы непосредственно направлено на повышение культуры межличностного общения с целью обеспечения высокой эффективности совместной деятельности людей. Искусство общения, знание психологических особенностей и применение психологических методов крайне необходимы специалистам, работа которых предполагает постоянные контакты типа «руководитель – подчиненный». Таким образом, необходимо умение строить отношения с людьми, находить подход к

ним, расположить их к себе. Это умение лежит в основе жизненного и профессионального успеха.

3. Анализ исследований и публикаций по проблеме. Проблемы психологии межличностного общения разносторонне и глубоко решаются в трудах многих российских ученых. Они теоретически осмыслены в работах П.Л. Лаврова и Н.К. Михайловского, обосновавших значение так называемого субъективного метода в социологии. Проблема мотивов поведения и общения людей, их побуждений и идеалов заняла здесь главное место. Психологическим проблемам общения людей посвящены труды таких ярких представителей психологического направления в русской социологии, как Е.В. Де-Роберти и Н.И. Кареев. Фундаментальная разработка многих проблем психологии личности и межличностного общения содержится в трудах выдающихся российских психологов: В.М.Бехтерева, А.А Ухтомского, С.Л. Рубинштейна, Л.С. Выготского; и их многочисленных последователей, в том числе А.Н. Леонтьева, В.Н. Мясищева, Б.Г. Ананьева и др [1].

Петр Лавров (1823—1900) и Николай Михайловский (1842—1904) рассматривали все общественные явления как результат сознательной деятельности людей. Поэтому главную роль социологии как науки об обществе они видели в анализе мотивов деятельности людей и их нравственных идеалов, другими словами, — в изучении психологической и нравственной сторон их деятельности.

Особое внимание уделяли они анализу «солидарных» действий людей, направляемых их общими интересами. По словам П. Лаврова, важно понять и обобщить факты солидарности между людьми и тем самым открыть законы их солидарных действий, формы проявления их солидарности, а также условия ее упрочения или ослабления при разном уровне социально-нравственного развития людей и форм их общежития. Под солидарностью понимается «сознание того, что личный интерес совпадает с интересом общественным» и «что личное достоинство поддерживается лишь путем поддержки достоинства всех солидарных с нами людей». Солидарность — это «общность привычек, интересов, аффектов или убеждений». Все это определяет сходство поведения и деятельности людей [1, стр.41].

Существует множество литературных источников, в том числе журнальных статей, монографий и научно-методических изданий специально посвященных проблемам делового общения. Среди их можно назвать работы В. А. Сухарев, Д. Честара, М. Н. Браим, М. Дебольский,

Л.Ю. Миримский, А. М. Мозговой, и другие. В тоже время мало уделяется внимания проблеме психологии и культуры общения в отношениях начальник – подчиненный.

4. Цель статьи. Поскольку проблемы культуры общения все еще недостаточно исследованы, цель статьи состоит в попытке более широкого раскрытия этой актуальной на сегодняшний день проблемы.

Предметом анализа в данной статье будет в основном межличностное общение, то есть общение начальника и подчиненного.

5. Изложение основного материала. Известно, что необаятельный, угрюмый руководитель будет испытывать затруднения в общении с коллегами, подчиненными и начальством, ему сложно будет устанавливать контакты с деловыми партнерами, добиваться успехов на переговорах. Залог успеха любых начинаний делового человека, какую бы задачу он ни решал, – создание климата делового сотрудничества, доверия и уважения.

Взаимоотношения людей в процессе совместной деятельности, которой каждый человек посвящает значительную часть своей жизни, всегда вызывали особый интерес и внимание со стороны философов, психологов, социологов. Также специалистов-практиков, стремившихся обобщить свой опыт делового общения в той или иной сфере, соотнести его с выработанными человечеством нормами нравственности и сформулировать основные принципы и правила поведения человека в деловой (служебной) обстановке.

Умение вести себя с людьми надлежащим образом является одним из наиболее важных, факторов, определяющим шансы добиться успеха в служебной или предпринимательской деятельности.

Дейл Карнеги еще в 30-е годы заметил, что успех того или иного человека в его финансовых делах, в технической сфере или инженерном деле процентов на 15 зависят от его профессиональных знаний и процентов на 85 – от его умения общаться с людьми. В этом контексте легко объяснимы попытки многих исследователей сформулировать и обосновать основные принципы управленческого общения [2].

Актуальность рассматриваемой проблемы связана с переходом от командно-административной системы к рыночной экономике, от тоталитарного режима к демократическому. Обеспечение соответствия индивидуальных качеств руководителя предприятия, его стиля деятельности ожиданиям трудового коллектива – одно из условий этого перехода и создания положительного морально-психологического климата. Роль морально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива трудно переоценить. Он является одним из наиболее существенных элементов в общей системе

условий существования и благополучия человека, в первую очередь – психологического, его работоспособности, производительности труда.

Обычно руководитель в коллективе – ключевая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, каким образом и во что вмешивается (либо не вмешивается), то что он делает для своих подчинённых зависит очень многое.

По этим причинам, а также потому, что персона лидера, руководителя всегда вызывает у людей повышенный интерес, учёные, прежде всего психологи и социологи уделяют этим вопросам особое внимание. Существуют многочисленные попытки сформулировать как функции руководителя в коллективе, так и присущие ему черты личности, наличие которых необходимо для успешного создания положительного морально-психологического климата.

Прежде чем приступить к рассмотрению содержания и особенностей общения руководителя и подчинённого, необходимо ввести понятие управленческого общения, поскольку термин «деловое общение» является слишком широким для этой ситуации. Ведь он охватывает и общение, например, врача и пациента, педагога и учащегося. В общении руководителя и подчинённого ярко выражен ролевой характер, неравномерно распределены инициативы и обязанности, ответственности, определяющие зависимость одного участника общения от другого.

Таким образом, управленческое общение – это деловое общение между субъектом и объектом управления в социальных организациях, осуществляемое знаковыми средствами, обусловленное потребностями управления их деятельностью[3].

Общение руководителя с подчинённым неразрывно связано с управленческой деятельностью вообще. Идея «вплетённости общения» в управление позволяет детально рассмотреть вопрос о том, что именно в деятельности руководителя определяет общение. В целом же можно констатировать, что под средством общения организуется и реализуется управление. Благодаря присущей ему функции воздействия, общение позволяет согласовывать действия различных его участников.

Предмет изучения общения руководителя с подчинённым является многосторонним и неоднозначным. В процессе взаимодействия субъект и объект управления выполняют сотни различных функций, которые в свою очередь подразделяются на интегральные (охватывающие деятельность организации в целом) и локальные (осуществляющие непосредственно конкретное общение) [7].

Для такого аспекта рассмотрения, как культура делового общения в управлении, наиболее важны следующие функции [4]:

Функция социализации. Включаясь в совместную деятельность и общение, молодые сотрудники не только осваивают коммуникативные умения и навыки, но и учатся быстро ориентироваться в собеседнике, ситуации общения и взаимодействия, слушать и говорить, что также очень важно как в плане межличностной адаптации, так и для осуществления непосредственной профессиональной деятельности. Важное значение имеет приобретаемое при этом умение действовать в интересах коллектива, доброжелательное, заинтересованное и терпимое отношение к другим сотрудникам.

Контактная функция. Цель этой функции – установление контакта как состояния обоюдной готовности руководителя и подчинённого к приёму и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме взаимоориентированности.

Координационная функция, цель которой – взаимное ориентирование и согласование действий различных исполнителей при организации их совместной деятельности.

Функция понимания, того что есть не только адекватное восприятие и понимание смысла сообщения, но и понимание партнёрами друг друга (их намерений, установок, переживаний, состояний и так далее).

Амотивная функция, цель которой – возбуждение в партнёре нужных эмоциональных переживаний («обмен эмоциями»), а также изменение с их помощью собственных переживаний и состояний.

Ориентация в этих функциях и умелое пользование ими помогает выявить причины возникающих трудностей при реализации конкретной задачи управленческого общения. Разработка теоретических основ управленческого общения имеет своей целью повышение его эффективности. Поэтому не праздным является вопрос о том, какое управленческое общение мы будем считать эффективным. Иногда эффективность управленческой коммуникации рассматривают с точки зрения достижения целей участниками общения. Но в управленческом общении может быть два и больше партнёров, и каждый из них может иметь свою цель, отличную от цели собеседника, а иногда и противоположную. Например, руководитель может ставить своей целью убедить подчинённого в необходимости выполнения какой-либо работы, а подчинённых, в свою очередь, может срамиться отказаться от этого поручения. Цели противоположны и, при отсутствии компромиссного решения, решение для одного из участников будет «неэффективным»[9].

Эффективность управленческого общения нельзя рассматривать в отрыве от управленческой деятельности в целом. Коммуникация является условием и элементом управленческой деятельности, поэтому эффективным

следует считать такое управленческое общение, которое обеспечивает достижение целей управленческой деятельности посредством оперативной передачи необходимой информации, оптимального психологического воздействия, взаимопонимания между объектом и субъектом управления и их оптимального взаимодействия.

Наблюдая интеллектуально-речевую деятельность в сфере управления, мы часто позитивно или негативно оцениваем различные приемы логической организации деловой речи, т.е. то, что составляет логическую культуру личности руководителей и окружающих их людей.

Подобно тому, как человек учится говорить в контактах с другими людьми, он учится и мыслить. Поэтому все люди владеют навыками логического мышления (как, кстати, и правильной речи), однако уровень их логической культуры (как и речевой) весьма различен [6]. Особенно показательна в этом отношении деловая жизнь. Те руководители, которые хорошо умеют оперировать понятиями и суждениями, умозаключать и доказывать, как правило, делают свою деятельность более успешно, чем те, что не владеющие этими навыками логического мышления. Другими словами, без высокой логической культуры вести любой серьезный деловой разговор бессмысленно.

6. Выводы: Специфика управленческой деятельности требует постоянного общения руководителя с подчиненными, партнерами и представителями внешних структур.

Исследования показывают, что руководитель тратит до 80% рабочего времени на управленческое общение. Следовательно, плодотворно может работать лишь тот руководитель, который умеет организовывать эффективное управленческое общение. Решение этой задачи невозможно без знания психологических основ коммуникации и культуры делового общения.

Главным условием эффективности управленческого общения является осознание руководителем того, что возможность реализации целей деятельности предприятия, фирмы, организации возрастает, если правильно организовать общение, добиться при этом создания атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества. Учёт особенностей обратной связи, использование психологических знаний для преодоления коммуникативных барьеров, а также правильный выбор типа коммуникативного воздействия и некоторые советы по культуре общения существенно сократят затраты времени как руководителя, так и подчинённого.

На протяжении всей жизни человек интуитивно осваивает нормы и правила общения. Но для руководителя этого явно недостаточно. Поэтому необходимо систематическое обучение руководителей тем аспектам управ-

ленческого общения, которые имеют более или менее надёжную научную базу. Актуальной задачей является научная разработка тех вопросов общения, которые обусловлены спецификой управленческой деятельности.

Джон Д. Рокфеллер, достигнув вершины успеха, однажды сказал: «Умение общаться с людьми – такой же покупаемый за деньги товар, как сахар или кофе. И я готов платить за это умение больше, чем за какой-либо другой товар в мире».

С другой стороны, подчинённые также играют большую роль в межличностном общении. Они помогают руководителю выбрать правильную тактику общения и корректируют недоработки начальника.

Таким образом, общение объекта и субъекта управление представляет собой неразрывную взаимосвязь и рассматривать её надо целиком, в непосредственной близости.

Список литературы: 1. Прихология и этика делового общения: Учебник для вузов /под. ред. В. Н.Лавриненко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 326 с. 2. Сухарев В. А. Быть деловым человеком. – Симферополь, 1996. 3. Честара Дж. Деловой этикет. – М., 1997. 4. Проведение деловых бесед и переговоров. Как добиться своей цели. – Воронеж, 1991. 5. Браун М. Н. Этика делового общения. – Мн., 1996. 6. Дебольский М. Психология делового общения. – М., 1991. 7. Миримский Л.Ю., Мозговой А. М., Пашкевич Е. К. Деловые отношения в предпринимательской деятельности. Курс деловой этики. – Симферополь, 1996.

В.В. Великий

КУЛЬТУРА И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

В статье раскрывается сущность управленческого общения, его психологическая и культурная стороны. Проанализировано историческое развитие касающееся данной проблемы, указаны современные авторы занимающиеся данной тематикой. Выведены и обоснованы функции делового общения, обоснована важность логической организации деловой речи.

В.В. Великий

КУЛЬТУРА І ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ

У статті розкривається суть управлінського спілкування, його психологічна і культурна сторони. Проаналізовано історичний розвиток, який стосується даної проблеми, вказані сучасні автори що займаються даною тематикою. Виведені і обґрунтовані функції ділового спілкування, обґрунтована важливість логічної організації ділового мовлення.

V.V. Velikiy

CULTURE AND PSYCHOLOGY OF ADMINISTRATIVE INTERCOURSE

Essence of administrative intercourse, its psychological and cultural parties, opens up. History development of danoy problem is analysed, the modern authors engaged in a danoy subject are indicated. The functions of business intercourse are shown out and grounded, importance of logical organization of business language is grounded.

Стаття надійшла до редакції 14.10.2009р.

УДК 159

*Еременко І.В., Лобода М.В.,
г. Харків, Україна*

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПСИХОЛОГА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Вряд ли это можно назвать преувеличением, но действительно за последние несколько лет популярность практической психологии и востребованность специалистов в этой области в нашей стране значительно возросла. Прежде всего, это связано с тем, что уже почти пятнадцать лет наша страна живет в обстановке глобального экономического кризиса, который в последнее время усугубился начавшимся периодом техногенных катастроф, природных катаклизмов и прочего. И нам суждено в этом мире жить, преодолевая все. Но беспокойное время делает беспокойным, прежде всего, душу, а с этим справиться под силу далеко не каждому. Вот тут и нужна помощь психолога [1]. В среде психологов нередко можно слышать сетования на низкую активность граждан, в плане обращения к психологам за помощью. «Вот, дескать жаль, не понимают наши соотечественники своей выгоды, ведь мучаются все в своих проблемах, но решают проблемы или с помощью каких-