

- Увеличить набор используемых мотивационных стимулов, с учетом потребностей и работника, и организации;
- Обратить особое внимание на мероприятия, связанные с удовлетворением потребности в самореализации работников;
- Проводить мероприятия по разработке и разъяснению целей, задач, структуры и перспектив организации;
- Формализовать требования к персоналу (разработать четко сформулированные должностные инструкции, определить зоны прав и обязанностей работника);
- Повышать партисипативную культуру управления:
 - а) привлекать сотрудников к процессу разработки и корректировки целей;
 - б) информировать о происходящих изменениях и собирать обратную связь.
- Разработать и внедрить порядок внесения работниками инновационных, рационализаторских предложений, что дает возможность быть участником к управлению организацией.

Тимофеева А.С.

Шахматова О.Н.

Психотехнологии профессионального общения в подготовке менеджеров

Время, в которое мы живем, – эпоха перемен. Наше общество осуществляет исключительно трудную, во многом противоречивую, но исторически неизбежную и необходимую перестройку. В социально-политической жизни это переход от тоталитаризма к демократии, в экономике – от административно-командной системы к рынку, в жизни отдельного человека – превращение его из «винтика» в самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности. Такие изменения в обществе, в экономике, во всем нашем жизненном укладе сложны тем, что требуют изменения самих людей.

Подобную ситуацию американцы, привыкшие к резким поворотам судьбы, к конкуренции, определяют словом «вызов» (challenge) . По их понятию, каждый вызов таит в себе для личности, организации, страны, как возможности, так и угрозы. Чтобы справиться с этим беспрецедентным в жизни нынешних поколений вызовом, нам, кроме всего прочего, нужно овладеть новыми знаниями, научиться пользоваться ими на практике. Важная часть этого знания, как показывает мировой опыт, – постижение науки и искусства менеджмента.

Сегодня это английское слово стало известно практически каждому образованному человеку. В упрощенном понимании, *менеджмент* – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Менеджмент в переводе с английского «управление» – функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. Менеджмент – это также область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию. Наконец, менеджмент как собирательное от менеджеров – это определенная категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению.

Искусство общения, знание психологических особенностей и применение психологических методов крайне необходимы специалистам, работа которых предполагает постоянные контакты типа «человек-человек» – политикам, менеджерам, педагогам и многим другим. Умение строить отношения с людьми, находить подход к ним, расположить их к себе, лежит в основе жизненного и профессионального успеха. Здесь важны и природные способности, и образование. Именно поэтому тот, кто хочет достичь успеха во взаимодействии с другими людьми должен овладеть такими умениями в процессе обучения.

Следует заметить, что в каждой профессии свои особенности и, следовательно, способы взаимодействия.

Менеджер – это прежде всего организатор. Сила менеджера в его умении принимать правильные решения, распределять задания, оказывать своевременную помощь при их выполнении, планировать работу и предвидеть ее результаты, вести деловые переговоры и многое другое. Вся деятельность менеджера

протекает в контакте с людьми. Завоевать внимание и успешно управлять им можно только через общение.

У различных авторов (М.С. Каган, А.А. Леонтьев, В.Н. Сатовский, А.Б. Добрович и др.) можно найти неоднозначные трактовки классификации общения и по целям, и по функциям, и по участникам. В наиболее обобщенной классификации по характеру и содержанию выделяют формальное (деловое) и неформальное (светское, обыденное, бытовое) общение

Деловое общение – это процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией, опытом, предполагающим достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию определенной цели.

Деловое общение можно условно разделить на прямое (непосредственный контакт) и косвенное (когда между партнерами существует пространственно-временная дистанция).

Прямое деловое общение обладает большей результативностью, силой эмоционального воздействия и внушения, чем косвенное, в нем непосредственно действуют социально-психологические механизмы.

В целом деловое общение отличается от обыденного (неформального) тем, что в его процессе ставятся цель и конкретные задачи, которые требуют своего решения. Деловое общение реализуется в различных формах: деловая беседа; деловые переговоры; деловое совещание; публичные выступления.

Изменение требований к современным работникам привело к новому определению квалификации. В него необходимо включать не только профессиональные знания и умения, но и качества личности, которые востребованы данным видом профессиональной деятельности.

Традиционно ориентированное образование решает в основном одну задачу – формирование профессионально значимых умений; развитие и воспитание обучаемых – «побочный продукт» обучения. В профессиональной школе не преследуется цель становления личности, а также формирования качеств, спо-

способностей, позволяющих находить решения в незапланированных ситуациях и принимать ответственность за выполняемую деятельность.

Для устранения этого недостатка необходимо, чтобы образование было ориентировано на становление образа личности, адекватного содержанию профессиональной деятельности.

Кроме того, до сих пор остается нерешенной проблема практической подготовки менеджеров. В университетах и институтах, где готовят профессиональных менеджеров, студенты кроме получения знаний по специальным предметам изучают этику делового общения, различные курсы по психологии. Знания же, полученные студентами в процессе изучения психологических дисциплин, остаются в основном на теоретическом уровне. Практическая подготовка, как таковая, отсутствует. Как следствие: сложности в налаживании отношений с подчиненными и коллегами по работе, отсутствие навыков выхода из конфликтных ситуаций, неумение слушать собеседника и вести деловые переговоры и совещания и многое другое.

Как же необходимо организовать эффективную психологическую подготовку профессионального менеджера? Каковы основные положения, которые следует учитывать при организации эффективной подготовки менеджеров?

Во-первых: менеджеру необходимы интегрированные в практический опыт знания по психологии (как начать разговор с потенциальным клиентом, как расположить к себе собеседника и окружающих людей и т.д.)

Во-вторых: психотехнический опыт практической работы передать менеджеру невозможно только теоретическим путем, начитывая лекции. Такой опыт нарабатывается самим менеджером и закрепляется в его сенсомоторной, эмоциональной, интеллектуальной системах.

В-третьих: получить психотехнический опыт специалист может только в условиях практического включения и действия в конкретных ситуациях. Для того, чтобы накопление опыта работы не происходило путем «проб и ошибок», когда страдают как дело, производство, подчиненные, так и сам менеджер, необходимо специально организовать так называемые практические занятия в ви-

де психотренинга, моделирующие типовые рабочие ситуации. Психотренинг предоставляет участнику возможность проверить себя на модели той ситуации, которую ему предстоит решить в жизни, «поиграть» в эту ситуацию. Профессиональный тренинг поможет менеджеру относительно быстро по запланированному времени овладеть навыкам коммуникации и стать высококлассным профессионалом в своей деятельности.

Тукачев Ю.А.

Личностно ориентированные технологии формирования и развития ключевых квалификаций учащихся

В настоящее время в центр исследований проблем психологии выдвигаются вопросы формирования творческой, профессионально и социально ответственной личности, готовой как к постановке, так и решению разнообразных общественных и профессиональных задач. Необходимо также отметить, что развитие рыночных отношений сформировало необходимость подготовки профессиональными учебными заведениями профессионалов, а не специалистов. Основным отличием профессионала от специалиста является наличие у него ярко выраженных способностей к саморазвитию, а также творческого отношения к профессиональной деятельности и др.

Актуальность избранной темы определяется потребностью совершенствования начального профессионального образования в современных социально-экономических условиях на основе внедрения в практику профессиональной подготовки учащихся психолого-педагогических (личностно ориентированных) технологий формирования и развития ключевых квалификаций.

Следует отметить, что в последние десятилетия в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе широко обсуждается проблема смены образовательной парадигмы с когнитивной на личностно ориентированную. Основная причина такого перехода состоит в том, что образовательная система, существующая в нашем обществе, вошла в противоречие с научно-