

УДК 159.923:005.5

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Голубев Станіслав Миколайович, к.е.н., викладач ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Визначено сутність та зміст поняття «соціальна компетентність менеджера». Обґрунтовані та визначені риси, що притаманні успішним керівникам в області взаємодії. Визначено теоретичні аспекти формування соціальної компетентності та її змістовні особливості.

Ключові слова – соціальна компетентність, менеджер, керівник, розвитку соціальної компетентності

Запорукою успішної та ефективної роботи керівника є його здатність порозумітися з підлеглими, розподілити між ними обов'язки та виконати контроль роботи. Керівник часто змушений вирішувати конфлікти в колективі, налагоджувати емоційні зв'язки між підлеглими. Ефективність виконання цих обов'язків забезпечується соціальною компетентністю керівника. Вона являє собою сукупність соціальних знань, умінь та навичок, які дозволяють особистості ефективно і відповідально взаємодіяти у колективі для вирішення поставлених перед ними завдань. В рамках професійної діяльності менеджера ця компетентність є ключовою, оскільки його робота безпосередньо пов'язана з організацією взаємодії підлеглих для формування і розвитку їх сукупного потенціалу.

Р. Гоффі відзначає, що підлеглим «потрібно щось більше, необхідно бачити перед собою людину, яка щиро хвилюється за долю людей і їх загальної справи» [3]. Керівник-лідер сприймається ними як особистість, що володіє авторитетом і викликає довіру, яке залежить від ряду факторів. Важлива чесність та надійність цієї людини в очах аудиторії, його вірність своєму слову. Співробітники більше довіряють людині, з якою спілкуються особисто. Люди не люблять мати справу з абстрактним керівницт-

вом, вони хочуть мати справу з конкретною людиною. Адже найбільш ефективне спілкування - неформальне, при особистій зустрічі.

Таким чином, можна виділити ряд істотних рис, притаманних успішним керівникам в області взаємодії:

менеджер спілкується не лише з формальних приводів, пов'язаних з технологією роботи організації;

підтримує емоційний контакт з партнером, проявляючи своє особистісне ставлення до нього;

добре знає особливості людей, з якими доводиться працювати;

викликає довіру і симпатію;

завжди готовий до спілкування і енергійний у спілкуванні;

встановлює мережу неформальних зв'язків;

захоплює своїми ідеями, переконує слідувати за ним;

збирає навколо себе команду однодумців.

Учені, які досліджують соціальну компетентність, неоднозначно визначають її зміст. Так, Д. Почебут розглядає соціальну компетентність менеджера як його здатність до конструктивного використання соціальних знань, умінь, навичок, необхідних для успішного створення системи соціальних зв'язків як формальних, так і неформальних, що дозволяють здійснювати вплив на оточуючих, необхідний для виконання професійної діяльності [5]. С. Краснокутська вважає, що соціальна компетентність – це володіння прийомами спільної діяльності, спілкування, а також лідерство, ініціативність і соціальна відповідальність [4]. Н. Беденко робить акцент на тому, що соціальна компетентність являє собою сукупність конкретних якостей особистості, здібностей, соціальних знань і вмінь, суб'єктивної готовності до людини самовизначення, що забезпечує її інтеграцію у суспільство за допомогою про-

дуктивного виконання різних соціальних ролей [1].

Педагоги сприймають соціальну компетентність як здатність особи брати на себе відповідальність і приймати рішення, брати участь у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким шляхом, продуктивно взаємодіяти з представниками інших культур і релігій [2].

Для вивчення соціальної компетентності керівника колективу можна вважати конструктивним підхід до визначення її структури Д. Почебутом, який обґрунтував її три складові: інтелектуальну, чуттєву і інтегративну.

Інтелектуальна складова відтворює уміння розуміти взаємозв'язок між емоційними реакціями людей і окремими подіями в їх житті. Керівнику важливо вміти розпізнати, які внутрішні причини, наприклад, перешкодили підлеглому виконати завдання, чи були це об'єктивні обставини (брак часу, ресурсів і т.д.) чи суб'єктивні (лінь, нездатність концентруватися на завданні), і, виходячи з цього, будувати з ним подальшу взаємодію.

Чуттєва складова синтезує самосвідомість і самоконтроль як здатності розпізнавати і розуміти свій власний настрій, емоції та прагнення, а також здатність керувати ними, направляючи в конструктивне русло руйнівні імпульси і емоції. Сюди приєднується і емпатія, як уміння відчувати емоційний стан іншої людини і відчувати причини такого стану

Інтерактивна складова проявляється в своєчасному і адекватному реагуванні на емоційні реакції людей, в здатності знаходити доцільний контакт і взаєморозуміння з партнерами по спілкуванню, впорядковувати людські відносини. Вона забезпечує керівнику мотивацію та вміння викликати бажання і ентузіазм підлеглих, прагнення рухатися до поставлених цілей, як у себе, так і в оточуючих [5]. Для розвитку соціальної компетентності в рамках позначеної структури необхідно зосередитись на вирішенні проблем у наступних сферах:

емоційній – формування ціннісно-емоційних відносин до себе, об'єкту взаємодії і спілкування у професійній діяльності;

когнітивній – розвиток системи знань у галузі соціальних відносин і соціальної психології;

діяльно-практичній – практична реалізація моделей і способів спілкування і взаємодії.

Узагальнення літератури показало, що для розвитку соціальної компетентності менеджера доцільно реалізувати різноманітні тренінгові програми з розвитку когнітивної, емоційно-культурної та інтерактивної складових соціальної компетентності. Позитивні результати забезпечують і професійно організовані дискусії, командо-утворюючі семінари, різні методики, направлені на розвиток саморегуляції та інші інтерактивні методи.

Список використаної літератури

1. Беденко Н. Н. Социальная компетентность личности в современной урбанистической культуре : Дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Н. Н. Беденко. – Тверь: Б. и., 2004. – 144 с.
2. Белозерцев Е. П. Педагогика профессионального образования / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др.; под ред. В. А. Сластенина. – Москва : ДАНА, 2004. – 368 с.
3. Гоффи, Р. Как стать признанным лидером: пер. с англ. / Р. Гоффи, Г. Джонс. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 232 с.
4. Краснокутская С. Н. Социальная компетентность как качественная характеристика процесса социализации студентов [Электронный ресурс] // С. Н. Краснокутская / Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. Серия «Гуманитарные науки». – №1 (13). – 2005. – Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>.
5. Почебут Д. А. Социальная компетентность современного менеджера: понятие и место в профессиональной деятельности / Д. А. Почебут // Вестник южно-уральского государственного университета. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. – 2007. – №26. – С. 94-101.

Автор

Голубев Станіслав Миколайович, викладач кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (golubevstas@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 30 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.

