

ТРЕНИНГ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрена тема развития социальной компетенции менеджера предприятия, которая является одним из важнейших "инструментов" эффективности его профессиональной деятельности. Для ее развития предложен такой метод обучения, как тренинг, который позволяет формировать у менеджера необходимые навыки для его практической деятельности.

Анотація. Розглянуто тему розвитку соціальної компетенції менеджера підприємства, яка є одним з найважливіших "інструментів" ефективності його професійної діяльності. Для її розвитку запропоновано такий метод навчання, як тренінг, що дозволяє формувати у менеджера необхідні навички для його практичної діяльності.

Annotation. The problem of the manager's of the enterprise social competence, which is one of the most important "tools" for the effectiveness of his professional activities is touched upon. For its development method of the training, that allows to create for manager the necessary skills to his practice is proposed.

Ключевые слова: социальная компетенция, методы обучения, тренинг, менеджер, знания, навыки, взаимодействие, обучаемость.

Главным ресурсом современного предприятия является коллектив, от того насколько эффективно взаимодействуют работники коллектива во многом зависит успешность деятельности данного предприятия. Исходя из этого, менеджеру необходимо решать определенные задачи, такие, как:

Необходимо создать доброжелательную атмосферу в коллективе; управлять сотрудниками и направлять их; понимать психологические особенности своих подчиненных; владеть коммуникативными навыками. За решение всех этих задач отвечает социальная компетенция менеджера предприятия, и он должен формировать ее и развивать.

Старые приемы и методы деятельности уже мало помогают. Социальную компетенцию нельзя создавать в процессе лекций. Можно только через введение в образовательный процесс определенных практик, действий, упражнений, которые дают возможность выделить главные проблемы взаимодействия в данном коллективе, рассмотреть определенные ситуации общения и выработать необходимые навыки для их решения.

Интерес к применению активных групповых методов воздействия, в том числе и психологического тренинга, все время возрастает. Психологический тренинг, являясь системой специально организованного интенсивного воздействия, может стать той "палочкой-выручалочкой", которая поможет решить многие из актуальных проблем как ежедневной жизнедеятельности людей, так и управления персоналом.

За последние 10 – 15 лет психологический тренинг стал одной из наиболее распространенных форм психологической практики. При этом, зачастую, различные формы психологического тренинга в обыденном сознании противопоставляются теоретическому, академическому знанию, как знанию, не приносящему прямой практической пользы [1].

Цель статьи – рассмотрение тренинга как основного метода обучения, в ходе которого участники тренинга – менеджеры – овладевают новыми навыками поведения и развивают свою социальную компетентность.

Для начала необходимо определиться с понятием "социальная компетентность менеджера". Так, Калугина Т. Г. понимает под социальной компетентностью менеджера целостную характеристику его профессиональной деятельности, отражающую способности эффективного выстраивания взаимодействия с различными субъектами в зависимости от сложившейся ситуации и в соответствии с принятыми на данный момент в социуме и организации (на предприятии) нормами, стандартами и правилами поведения [2].

Социальная компетентность является очень важной составляющей деятельности современного менеджера, так как основная его задача – это организация эффективного взаимодействия между подчиненными, коллегами, руководством и заказчиками для достижения целей предприятия.

Социальная компетентность – это знания менеджера, самопознание, знание и понимание людей, знание закономерностей поведения себя и окружающих, знание психологии личности, знание методик эффективного общения и взаимодействия, самопознание. Для развития этих знаний необходимо обучение. Это необходимая составляющая его профессионального и личностного роста. Для получения новых теоретических знаний возможно использование лекций, но для "обновления" старых знаний более подходит форма тренинга или деловой игры [3].

В процессе тренинга как инструментального действия выделяются следующие этапы:

- выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения;
- построение модели идеального поведения во внешнем плане;

- модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане [1].

В ходе тренинга менеджер получает эффективную модель социального взаимодействия, осознает свои деструктивные модели поведения и получает новые навыки, которые помогают ему реализовать эту модель на практике.

При проведении тренинга необходимо учитывать, что опытные сотрудники будут учиться, только если они будут вовлечены в проведение обучения, а не будут рядовыми слушателями [3].

Это обусловлено тем, что информация лучше всего усваивается при непосредственном вовлечении участников тренинга в процесс обучения. Простое восприятие информации – визуальное, аудиальное, ее обсуждение дают результаты, но более эффективным является вовлечение участников в интерактивное проигрывание ситуации. Это подтверждается и исследованиями ученых, которые говорят о том, что чем больше информационных каналов используется, тем лучше и выше усвояемость, а графическая и акустическая подача информации должна обязательно закрепляться упражнениями.

Кроме того, следует особо отметить, что получение столь высокого уровня усвояемости предмета обеспечивается не механическим сочетанием способов подачи информации, а объединением способов подачи материала в единую технологию передачи знаний и приобретения умений [4].

Тренинг как раз и объединяет в себе короткий теоретический материал и практические задания на получение конкретных навыков. Для эффективного проведения тренинга большое значение имеет подготовительная часть, в ходе которой участники должны определиться с тем, что они хотят получить от тренинга, находят ответы на определенный спектр вопросов:

1. "ЭКИПИРОВКА" (вопросы "что?" и "как?"). Потребность в обогащении или ревизии тренерского инструментария: "Хотелось бы набрать и унести с собой побольше упражнений и игр", "Нужно освоить четкую структуру тренинго-дня и в дальнейшем от нее не отступать", "Мне необходимо научиться чередовать информационные блоки с игровыми", "Хочу стать меньше лектором, больше тренером", "Интересуют возможности модификации упражнений в зависимости от задач и состава группы".

2. "КАРТА МЕСТНОСТИ" (вопросы "зачем?" и "почему?"). Потребность в расширении понимания своих целей (в связи с организационным контекстом, спецификой заказчика и составом групп и т. д.): "Знание о процессах в группе и возможностях управления ими", "Мне необходимо ставить задачи не на основании двух книжек про тренинги, а на основе самостоятельных представлений о фирме, ее персонале и их реальных потребностях", "Хочу научиться улавливать настрой и возможности групп, не бороться с этим, а использовать", "Расширить свое представление о мотивах тренируемых", "Видеть за общими словами ожидания людей".

3. "САМ СЕБЕ ИНСТРУМЕНТ" (вопросы "кто?" и "какой?"). Потребность в собственном развитии (расширение ролевого репертуара, преодоление мешающих установок, выработка профессионально значимых 10 тренинг-трениров: как закалялась сталь качеств, раскрытие потенциала): "Научиться общаться как с рациональной, так и с эмоциональной аудиторией", "Важно отслеживать свои внутренние состояния, видеть себя со стороны, не истощать себя в ходе тренинга", "Убрать "выпирающие" наставника, перестать "давить", научиться сотрудничать", "Уверенность в себе", "Воля в отстаивании своих интересов", "Хочу лучше "держать удар" в неожиданных ситуациях", "Быть разным и использовать это по делу" [5].

Как пример, для экономии времени предлагаем ряд мини-тренинговых упражнений для локального применения.

Так для развития взаимопонимания, взаимодействия и взаимозависимости партнеров возможно применение таких коротких упражнений-тренингов:

Качели

Сделаем упражнение, которое напомнит вам полет на качелях. Разделитесь на пары и станьте друг на против друга. Возьмитесь за руки, поднимите соединенные руки на уровень груди. Пусть первый присядет и выпрямится. Он должен при приседании перелить волну мышечного напряжения от плечей к ногам, а при выпрямлении перелить волну мышечного расслабления от ступней к кистям. Партнер делает то же самое: он приседает, когда первый начинает выпрямляться, и начинает выпрямляться, когда первый приседает.

Помните: не партнер должен пристроиться к вам, а вы – к партнеру. Если нет слаженного взаимодействия – виноваты вы, а не партнер. Уловите его ритм, поймите величину напряжения, с которой он действует [6].

Тень

— Выбрали партнера? Первый (молча договоритесь – кто) будет Человеком, пусть он ходит по комнате, как по лесу, собирает грибы, рвет ягоды, ловит бабочек. Второй будет его Тенью, пусть он ходит за спиной Человека и повторяет в точности все его движения.

— Если Человек задумчив, грустен – может ли Тень веселиться? Повторяя движения Человека, Тень должна действовать в том же ритме и в том же самочувствии. Мало повторять движения, надо еще попытаться проникнуть в мысли Человека, догадаться о целях его действий, уловить его сегодняшнее физическое самочувствие [6].

Эти небольшие тренинговые упражнения направлены на развитие взаимопонимания, взаимодействия в коллективе. Но они должны проходить в русле общего тренинга.

Таким образом, была рассмотрена тема развития социальной компетенции менеджера предприятий, которая является одним из важнейших "инструментов" эффективности его профессиональной деятельности. Для ее развития предложен такой метод обучения, как тренинг, который является особо актуальным в наше динамичное время. В дальнейшем исследования будут направлены на развитие данной тематики в русле самоактуализации менеджеров.

Научн. рук. Нечепуренко А. И.

Литература: 1. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь ; М. : Смысл, 2002. – 80 с. 2. <http://www.lib.csu.ru/vch/097/27.pdf>. 3. <http://www.smart-edu.com/index.php/stati-upravlenie-znaniyami/znaniya-dlya-professionalov-uspeha.html>. 4. http://eyecenter.com.ua/teach/trans/2_2.htm. 5. Крость Л. М. Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л. М. Крость, Е. Л. Михайлова. –

М. : Независимая фирма "Класс", 2002. – 192 с. 6. Гиппиус С. В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств / С. В. Гиппиус. – СПб. : Издательство "Речь", 2001.