

А. В. ТИМОХИНА, канд. мед. наук, доц.

И. Н. ХЛОПОНИН, ассист.

Н. Е. ХЛОПОНИНА, ассист.

(Луганский государственный педагогический университет им. Тараса Шевченко)

РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДСТВАМИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 188–190

Решение задач, связанных с повышением эффективности управленческого персонала в новых социокультурных условиях Украины, определяет необходимость переосмысления требований к личностному потенциалу руководителей различных рангов. В качестве приоритетного направления в подготовке специалистов в области управления следует выделить повышение уровня общей психологической культуры менеджеров, в частности культуры общения.

Результаты наших исследований совпадают с данными других авторов, согласно которым около 80 % управленцев к самым сложным проблемам руководства относят проблемы коммуникации [1]. Это важно в связи с тем, что мы живем в эпоху своеобразного “коммуникационного взрыва”, значительной интенсификации общения. Менеджер как профессиональный управленец должен быть подготовлен к работе в таких условиях. А потому следует говорить о специальной коммуникативной подготовке специалистов в области управления и о специфике этой работы для разных профессиональных групп.

Наш опыт работы с управленческим персоналом частных фирм и общественных организаций г. Луганска показал, что наиболее целесообразным и эффективным методом обучения менеджеров является социально-психологический тренинг (СПТ), представляющий собой форму

специально организованного общения, в ходе которого решаются вопросы развития личности, формирования коммуникативных навыков, оказания психологической помощи и поддержки [2]. Социально-психологический тренинг как метод обучения менеджеров имеет ряд важных преимуществ:

- является активным методом обучения, использование которого, по сравнению с традиционными методами обучения, существенно повышает эффективность усвоения учебного материала, а также способствует выработке практических умений и навыков при непосредственном “погружении” участников тренинга в практику межличностных отношений;
- предполагает принятие участниками группы ряда правил и принципов групповой работы: открытость, искренность, обратная связь, “здесь и сейчас” и т. д. [5; 6]. Это способствует созданию атмосферы взаимного принятия участниками друг друга, формированию оптимального психологического микроклимата в группе;
- участникам группы предоставляется реальная возможность активно экспериментировать с различными стилями общения, усваивать и отрабатывать совершенно иные, ранее не свойственные им коммуникативные умения и навыки.

При этом отметим ряд принципиальных различий в групповой динамике традиционной тренинговой группы и группы на работающем предприятии (табл. 1).

Таким образом, опираясь на изложенные отличия динамико-группового процесса традиционной группы СПТ от группы на работающем предприятии, при подготовке к занятиям целесообразно учитывать следующие рекомендации:

- на начальном этапе группового процесса основательно формулировать цели, задачи, принципы тренинговой формы работы;

- в ходе занятий основной акцент делать на развитие деловых и профессионально-значимых качеств личности;
- при рефлексии процессов, происходящих в группе, руководителю необходимо учитывать действие защитных механизмов, которые обусловлены характером межличностных отношений внутри коллектива.

Приведем ориентировочный план шести занятий СПТ, целевое назначение которых — развитие психологической культуры менеджеров (табл. 2).

Таблица 1

Принципиальные различия между традиционной тренинговой группой и группами на предприятии

Традиционная группа СПТ	Группа СПТ на предприятии
Участники, как правило, мало знакомы друг с другом и не имеют устойчивых межличностных паттернов поведения. Реализуют следующие принципы: эмоциональная открытость, искренность, добровольность, обратная связь [5]	Участники "связаны" устойчивыми межличностными и профессиональными отношениями: формальный, деловой уровень общения, отношения в системе "начальник — подчиненный". Принцип эмоциональной открытости и искренности реализуется зачастую болезненно. Активизируется действие защитных механизмов участников группы. Участие в тренинге часто мотивируется "сверху"
Деятельность группы осуществляется в большей степени стихийно. Ведущий активно не вмешивается в ход группового процесса: либо подчеркнуто нейтрален, либо включен в этот процесс на равных основаниях и правах	В связи с тем, что работа в группе носит обучающий характер, ведущий занимает активную позицию, выступая в роли эксперта, дирижера, активного партнера. Преобладает директивный стиль управления группой
Работа группы ориентируется на личностный рост, оказание психологической помощи и поддержки участникам группы	Основная цель работы группы — развитие профессионально-значимых личностных качеств, формирование профессиональных умений и навыков
Статус участника группы в большей мере определяется индивидуальными особенностями	Статус участника группы в большей мере определяется деловыми и профессионально-значимыми качествами личности

Таблица 2

Ориентировочный тематический план СПТ

Номер занятия	Тема	Целевые компоненты	Содержательные компоненты	Кол-во часов
1	2	3	4	5
1	Основы установления атмосферы бессознательного доверия	Развитие навыков установления бессознательного доверия в работе с сотрудниками	Модели "подстроек" на основе технологий NLP [4]. Выбор дистанции при общении	3
2	Определение оптимального стиля общения при работе с сотрудниками (клиентами)	Расширение ролевого спектра участников группы, выбор оптимальных индивидуальных стилей общения	Характеристика основных стилей общения (по А. Добрович). Ролевой тренинг	2
3	Техники активного слушания	Развитие способности понимать и анализировать вербальную информацию в ходе диалога	Парафраз. Редакция. Вербализация	2

1	2	3	4	5
4	Основные правила и психологические принципы убеждения собеседника	Развитие умений и навыков убеждения в рамках делового общения	Законы аргументации и убеждения. Метод Сократа. Правило Гомера [1]	3
5	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях	Развитие умений и навыков психологически грамотного поведения в конфликтных ситуациях	Тактика поведения в конфликтной ситуации. Стратегии бесконфликтного общения [1]	3
6	Эмоциональная саморегуляция в работе менеджера	Обучение навыкам эмоциональной саморегуляции	Аутогенная тренировка. Якорные техники. Работа с субмодальностями (НЛП) [4]	5

Исходя из изложенного сделаем следующие выводы:

1. Психологическая культура менеджера является приоритетным компонентом успешной управленческой деятельности.
2. Наиболее оптимальным методом обучения менеджеров на предприятии является СПТ, который по своей структуре, содержанию и принципам работы способствует формированию психологической культуры.
3. Руководителю группы при обучении менеджеров необходимо учитывать специфику динамико-группового процесса, который имеет ряд принципиальных особенностей, существенно влияющих на эффективность работы группы.



Литература

1. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг. — М.: Совершенство, 1998.
2. О'Коннор Дж., Сеймор Д. Введение в нейролингвистическое программирование. Как понимать людей и как оказывать влияние на людей / Пер. с англ. А. Б. Бродского.
3. Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. — М.: Знание, 1991.
4. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Психология управления: Учеб. пособие. — Ростов н/Д.: Феникс, 1997.
5. Цукерман Г. А., Мастеров Б. М. Психология саморазвития. — М.: Интерпракс, 1995.
6. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції. — К.: Либідь, 1996.