

тролю будут подлежать только внешние займы госкорпораций. В проекте документа отмечается, что государственные заимствования не должны подрывать способности других российских заемщиков на внешнем и внутренних рынках. Минфин подтверждает стремление создавать благоприятные условия для выхода на рынок заимствований российским банкам и корпорациям [3].

Таким образом, внешний долг России явление довольно противоречивое. С одной стороны, финансирование из-за рубежа необходимо российской экономике для нормального функционирования. С другой, власти нашей страны предпринимают попытки выдачи заемных средств для того, чтобы помочь Европе выбраться из сложившегося кризиса. Кроме того, российские компании все чаще прибегают к оффшорным займам своих же предприятий за границей. Точку в этом вопросе должна поставить правильная кредитно-долговая политика нашего правительства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Катасонов, В. Ю. Кредитно-долговой мазохизм / В.Ю. Катасонов // Информационно-аналитическая служба «Русская народная линия». – 05.12.2011. – (<http://ruskline.ru>).
2. Катасонов, В.Ю. О нашей помощи западу / В.Ю. Катасонов // Информационно-аналитическая служба «Русская народная линия». – 30.11.2011. – (<http://ruskline.ru>).
3. Минфин РФ не будет ограничивать займы компаний за рубежом [текст] // Российская газета. - № 634. – С. 32.
4. Морозова М. Жизнь в долг/М. Морозова// Панславист.- 07.2011. – (<http://panslavist.ru>)
5. Он-лайн версия справочника ЦРУ (<https://www.cia.gov>)
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru>)
7. Официальный сайт Центрального Банка (<http://www.cbr.ru>)
8. Потемкин, А. Куда ведут долги России [текст] / А. Потемкин, А. Шабалин // Российская газета. - № 628. – С.5.

PECULIARITIES OF RUSSIA'S EXTERNAL DEBT AT THE PRESENT STAGE

©2012

E.G. Grishakina, candidate of pedagogical sciences, assistant professor of the chair "Economics and entrepreneurship"
Magnitogorsk State University, Magnitogorsk (Russia)

Keywords: Russia's foreign debt, foreign debt service, public debt.

Annotation: The article indicated peculiarities of Russia's external debt, as well as the reasons for its accumulation and defaults.

УДК 331.101.3

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

© 2012

О.П. Денисова, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Общеобразовательные дисциплины»

Тольяттинский филиал Московского государственного университета пищевых производств, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: управление, коллектив, руководство, социально-психологический климат, коммуникативные способности, организаторские способности.

Аннотация: Проанализированы понятия «социально-психологический климат», «коммуникативные способности» и «организаторские способности». Рассматривается важность позитивного социально-психологического климата в развитии коммуникативных и организаторских способностей. Выделяются основные и дополнительные факторы, формирующие социально-психологический климат в коллективе.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социально-психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Актуальность данной проблемы диктуется запроса-

ми практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции развертывающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к

другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации [1, 3, 4, 7, 9, 11, 16, 17, 20]. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата трудового коллектива во многом зависит развитие и совершенствование способностей.

Существуют несколько определений понятия социально-психологический климат. Так, Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический климат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе [8].

Р.Х. Шакуров рассматривает понятие психологического климата с двух его сторон: психологической, которая раскрывается в эмоциональных, волевых, интеллектуальных состояниях и свойствах группы и социально-психологической, которая проявляется в интегративных особенностях психологии группы, значимых для сохранения ее целостности и для ее функционирования как самостоятельного объединения людей [19].

В социально-психологическом климате Б.Д. Парыгин видит не просто сумму психических составляющих его индивидов, а мощный фактор усиления психологического настроения членов коллектива [15].

Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в группе и влиять на социально-психологический климат. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на социально-психологический климат [6, 10, 12, 13, 20]. Остановимся на их характеристике более подробно.

Факторы определяющие социально-психологический климат:

Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного социально-психологического климата.

Удовлетворенность работой. Большое значение для

формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности: в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении; в общении и дружеских межличностных отношениях; в успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других; в творческой и интересной работе, возможности профессионального и личного развития, реализации своего потенциала.

Характер выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологическом климате в рабочем коллективе.

Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на социально-психологический климат. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на социально-психологический климат. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам.

Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора социально-психологического климата. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен,

плетения интриг и закулисных игр. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации [5, 6, 10, 12, 13, 14]. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

Стиль руководства. Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является решающей:

1. Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации социально-психологического климата.

2. Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному социально-психологическому климату, как например, в спорте или в армии.

3. Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного социально-психологического климата. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

Существенным показателем особенностей взаимоотношений в коллективе являются формы обращения как средства вербального общения. Преобладание каких-либо одних форм обращения - приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений, советов - характеризует особенности взаимоотношений в коллективе и тем самым служит показателем социально-психологического климата. Изучение коммуникативных связей в коллективе по числу и направленности контактов, по их содержанию может свидетельствовать о состоянии взаимоотношений в нем. Неблагополучное развитие взаимоотношений приводит к постепенному обособлению отдельных членов коллектива, сокращения числа контактов в нем, к преобладанию опосредованных способов связи, к свертыванию коммуникативных связей до формально-необходимых, к нарушению обратной связи между участниками деятельности. Таким образом, коммуникативные связи в коллективе выступают в качестве эмпирических показателей социально-психологического климата [8].

Через взаимоотношения руководитель осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими. Переживание взаимоотношений отражается на настроениях, вызывает улучшение или ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания, заражения, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни. Психологическое самочувствие и настроение, характеризуя психическое состояние людей, свидетельствует о качестве социально-психологического климата в

коллективе.

Руководитель, уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально-психологический климат. Он оказывает положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. Кроме того, важную роль играет подготовка руководителя к труду, то есть его знания, умения и навыки. Высокая профессиональная его компетентность вызывает уважение, она может служить примером для других и тем самым способствовать росту.

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат. От него зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда работников. Много зависит от его коммуникативных и организаторских способностей.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры (рис. 1). В ней взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими.



Рис. 1. Структура социально-психологического климата

Все многообразие отношений рассматривается через призму двух: тонального (эмоционального) и предметного настроя. Предметный настрой – это направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Тональный настрой – его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется в определенную ситуацию – общественную форму самоотношения и самосознания личности.

Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «Я» в рамках данной конкретной общности людей. С этой точки зрения, само самочувствие личности может рассматриваться как один из наиболее общих показателей социально-психологического климата [18].

Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную

деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и т.д., ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

Появление на предприятии подобных проблем связано в большой степени с отсутствием у большинства руководителей не только специального образования, но и элементарных знаний и навыков в сфере психологии и социологии. Однако в настоящее время во многих вузах прослеживается тенденция внедрения в учебную программу большего количества дисциплин, касающихся психологии и социологии, в том числе трудовых отношений, а также предметов, направленных на обучение будущих работников и руководителей организаторским и коммуникативным навыкам, помогающим решить проблему личностных и профессиональных взаимоотношений в коллективе. Такая тенденция позволяет надеяться, что в скором времени проблема неблагоприятного влияния социально-психологического климата на эффективность работы участников трудового процесса если не исчезнет полностью, то, по крайней мере, станет не такой распространенной.

Таким образом, руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. социально-психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антипина И.О. Анализ современных подходов к оценке профессиональной компетентности руководителя школы // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.29-32
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Мысль, 1993. - 207 с.
3. Василенко А.Ю. Самоактуализация личности как фактор профилактики синдрома эмоционального выгорания // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №1. - с. 35-39
4. Денисова О.П. Психологическая и профессиональная готовность специалистов к аттестации вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011 - №3. - с.105-110
5. Денисова О.П. Совершенствование аналитической подготовки специалистов на основе технологии анализа // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №4. - с.82-85

FORMATION OF COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT ABILITY

© 2012

O.P. Denisova, the candidate of psychological sciences, associate professor of general education
Togliatti branch of Moscow State University Food Production, Togliatti (Russia)

Keywords: management, staff, socio-psychological climate, communication skills, organizational abilities.

Annotation: Analyzed the concept of “socio-psychological climate”, “communication skills” and “organizational skills”.

Discusses the importance of positive social and psychological climate in the development of communicative and organizational abilities. Highlights the main and additional factors that shape the social and psychological climate in the team.

6. Денисова О.П. Основные цели и задачи аккредитации образовательного учреждения // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №1. - с.118-121

7. Дмитриев Д.А. Основные факторы инновационного развития кадрового потенциала руководителей муниципальной системы образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №8. - 2012. - с.135-138

8. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. - СПб., 1999 г.

9. Коростелев А.А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.168-172

10. Коростелев А.А. Особенности регламентации аналитической деятельности в управлении образовательным учреждением // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - № 1. - С. 192-195

11. Колодезникова С.И., Неустроева Е.Н. Управленческая компетентность как ключевой фактор в профессиональном становлении специалиста вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №2. - с.114-118

12. Коновалова Е.Ю. Методика обучения слушателей презентации различной информации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №8. - с.186-189

13. Коростелев А.А. Технология обучения педагогических кадров аналитической деятельности: дисс. канд. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2003. – 183 с.

14. Коростелев А.А. Система повышения качества аналитической составляющей профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений: дисс. докт. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2009. – 467 с.

15. Парыгин Б.Д., Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. / Под ред. В.А. Ядова.- Л., Изд-во «Наука», 1988 г.

16. Пудовкина Н.Г. Развитие управленческих кадров в контексте системы повышения квалификации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №3. - с.260-264

17. Фоменко О.Е. Организационно-функциональные компоненты управления муниципальной системой оценки качества образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №4. - с.293-297

18. Чернышов А. С., Крикунов А. С. Социально-психологические основы организованности коллектива. – Воронеж, 1991.

19. Шакуров Р.Х., Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. - М., 1992.

20. Коростелев А.А., Ярыгин О.Н. Компетентный подход: проблемы терминологии // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №2. - 2011. - с.212-220

Работа выполнена в рамках задания по теме № 461201 «Методология аналитической деятельности управления образованием»