

**Коммуникативная компетентность руководителя: нравственно-психологический аспект****Гермашина Юлия Вячеславовна***студентка**Казанский государственный университет, Казань, Россия**E-mail: [julia\\_psy@mail.ru](mailto:julia_psy@mail.ru)*

Современный уровень развития общества предъявляет высокие требования к человеку в его профессиональной деятельности. Тем более это касается эффективности работы управленцев, поскольку она отражается не только на организации, в которой они осуществляют свою деятельность, но и оказывает влияние на экономическую и политическую жизнь страны в целом. Расширился спектр управленческих проблем, в котором особую актуальность и значимость приобретают социально-психологические аспекты руководства трудовыми коллективами. Выбор руководителем оптимальных форм общения с подчиненными и методов воздействия на них должен основываться на определенных знаниях, умениях и навыках, которые помогут ему повысить свой уровень коммуникативной компетентности.

Проанализировав многообразие подходов по определению детерминант коммуникативной компетентности личности руководителя, мы остались неудовлетворенны, поскольку не нашли отражения роли нравственно-психологических характеристик в ее развитии.

Изменение отношений общества и бизнеса в последние десятилетия привело к принципиально новому взгляду на взаимоотношение экономической активности и этических норм [1]. Поэтому в последнее время большое внимание исследователей стала привлекать проблема нравственности (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко, Л.М. Попов, М.И. Воловикова, П.Н. Шихирев, А.А. Гусейнов, Ю.Д. Красовский и др.).

Мы хотим уделить центральное внимание изучению специфики нравственно-психологических характеристик управленцев, поскольку даже в XXI веке остается актуальной задача гуманизации профессиональных взаимоотношений. Управленческие отношения в организации формируются в зависимости от реализации определенных норм служебной этики в профессиональном общении руководителя и исполнителя. Эти нормы закрепляются путем применения положительных и отрицательных санкций. Что является способом и механизмом регуляции делового поведения в системе «руководитель – исполнитель». Но проблема заключается в том, что данная регуляция в большинстве случаев осуществляется в одностороннем направлении (от руководителя к исполнителю). И мы можем наблюдать отсутствие обратной связи, т.е. отчета и санкций в отношении руководителя. Можно с высокой вероятностью предположить, что чем дольше управленец не обращает на недовольства своих подчиненных внимание, тем хуже это будет сказываться на эффективности их работы и производительности организации в целом.

Совокупность отношений человека к миру, людям и себе образует в своем единстве свойственную человеку нравственную позицию [3]. Общение – четвертая и самая сложная форма активности субъекта. В актах общения осуществляется как бы презентация «внутреннего мира» субъекта другим субъектам [4]. И если руководитель видит в своем работнике только исполнителя плановых и внеплановых заданий, то личность не оценивает ценность своего «Я». Ценностное содержание основного морального отношения формируется на «перекрестке» уважительного предъявления требований руководителем и уважительного «принятия» этих требований личностью, если при этом объективные интересы организации и субъективные интересы личности совпадают [2].

Согласно данным: от 50 до 90% всего рабочего времени руководителя заполнено только коммуникациями. Именно через коммуникативную функцию реализуется большинство других управленческих функций. Для коммуникативной компетентности человеку необходимо иметь как установку на общение, мотивационное состояние так и заданный характер будущих коммуникаций, на которые будет оказывать влияние нравственно-психологические характеристики личности.

В этом контексте целью нашего исследования являлось изучение взаимосвязей коммуникативной компетентности и нравственно-психологических черт личности у руководителей.

В исследовании приняло участие 16 человек, которые являются руководителями. Возрастной диапазон 24-57 лет.

В методический инструментарий были включены: методика диагностики коммуникативной толерантности В.В. Бойко, методика «Отношение менеджеров к соблюдению нравственных норм» А.Л. Журавлева, методика выявления «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2), методика измерения уровня самоактуализации личности (САТ), методика «Способность к самоуправлению» Н.М. Пейсахова.

Исходная группа была поделена на две. В первую вошли испытуемые с высоким показателем коммуникативной толерантности. Во вторую группу соответственно, были отнесены руководители с низкими результатами по данному показателю.

Было проведено статистическое сравнение показателей по  $t$  – критерию Стьюдента. Сопоставление групп по результатам показало, что эти две группы имеют достоверные отличия по показателям: коммуникативная склонность, терпимость, справедливость, ответственность, ценностные ориентации.

Интерпретируя полученные данные, в первую очередь отметим, что результаты коммуникативной склонности и основных показателей методики «Отношение менеджеров к соблюдению нравственных норм» А.Л. Журавлева выше у группы управленцев с высоким значением коммуникативной толерантности. Эти руководители обладают хорошими коммуникативными склонностями, терпимостью по отношению к особенностям других людей, готовы понять своих подчиненных в большинстве ситуаций, берут ответственность за дело на себя, готовы предложить другому помощь, склонны принимать решения с точки зрения равенства прав, а также предпочитают не ставить свои интересы выше интересов других людей.

Таким образом, основываясь на полученных нами результатах можно заключить, что при формировании коммуникативной компетентности личности определенную роль играют ее нравственно-психологические характеристики.

Изучение роли нравственно-психологических характеристик в развитии коммуникативной компетентности руководителей могут служить основой для разработки новых педагогических технологий обучения, воспитания и развития будущих и настоящих управленцев в рамках получения профессионального образования.

### Литература

1. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 436с.
2. Красовский Ю.Д. Нравственно – психологические проблемы управления в производственной организации. – М.: Знание, 1980. – 64с. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Этика»; №12)
3. Мясичев В.И. Психология отношений / Под ред. А.А. Бодалева.- М.:Изд-во Института практической психологии.- 1995.-365с.

4. Пейсахов Н.М., Шевцов М.Н. Практическая психология. Казань.: Изд-во Казанского университета, 1991. 120с.