

Информация для размещения на официальном сайте ГБПОУ «Светлоградский региональный сельскохозяйственный колледж»

Для электронного обучения

Группа	213
Дата	20.05.20
Время	10.00
Наименование УД/МДК/УП/ПП	Менеджмент
Ф.И.О. преподавателя	Трофимова Е.А.
Электронная почта	e-mail ELETROFF702904@yandex.ru
Основная литература	Кабушкин.. Менеджмент стр.210
Тема №37-38	Управленческое общение
Задание	<p>Управленческое общение — это особый, специфический вид общения. От других видов общения оно отличается тем, что через него и посредством его решаются управленческие задачи. Поэтому управленческое общение определяют как особый вид общения, целью и результатом которого является решение специфических управленческих задач. Управленческое общение, как и любое другое, имеет три стороны:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Коммуникативную (обмен информацией);2) Перцептивную (восприятие друг друга в процессе общения);3) Интерактивную (совместная деятельность или обмен действиями в процессе общения). <p>В реальном процессе общения все они переплетены и взаимно обуславливают друг друга. Овладеть приемами, умениями и навыками управленческого общения, выработать в себе коммуникативную культуру не менее важно, чем овладеть управленческими действиями. Здесь важно учитывать, что не всегда общение, управленческое по форме, является управляющим по существу. Управляющим оно бывает только при наличии, как минимум, двух условий:</p> <ol style="list-style-type: none">1) посредством его решаются управленческие задачи;2) его участники получают возможности для самореализации, самосовершенствования, достижения успеха. <p>Только при выполнении этих двух условий управленческое общение будет эффективным по существу. Известный психолог А. Ю. Панасюк видит принципиальную важность управленческого общения в том, что в процессе него подчиненный не просто понимает, чего хочет руководитель, но и внутренне принимает позицию начальника. Это положение Панасюк называет Первым законом управленческого общения.</p> <p>Функции управленческого общения</p> <p>1. Функция социализации. Включаясь в совместную деятельность и общение, молодые сотрудники не только осваивают коммуникативные</p>

умения и навыки, но и учатся быстро ориентироваться в собеседнике, ситуации общения и взаимодействия, слушать и говорить, что также очень важно как в плане межличностной адаптации и для осуществления непосредственной профессиональной деятельности. Важное значение имеет приобретаемое при этом умение действовать в интересах коллектива, доброжелательное, заинтересованное и терпимое отношение к другим сотрудникам.

2. Контактная функция. Цель этой функции – установление контакта как состояния обоюдной готовности руководителя и подчинённого к приёму и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме взаимоориентированности.

3. Координационная функция, цель которой – взаимное ориентирование и согласование действий различных исполнителей при организации их совместной деятельности.

4. Функция понимания, то есть не только адекватное восприятие и понимание смысла сообщения, но и понимание партнёрами друг друга (их намерений, установок, переживаний, состояний и так далее).

5. Мотивная функция, цель которой – возбуждение в партнёре нужных эмоциональных переживаний («обмен эмоциями»), а также изменение с их помощью собственных переживаний и состояний. Ориентация в этих функциях и умелое пользование ими помогает выявить причины возникающих трудностей при реализации конкретной задачи управленческого общения. Разработка теоретических основ управленческого общения имеет своей целью повышение его эффективности.

Качество управленческого общения можно определить как «достижение в процессе управленческого взаимодействия изменения действий подчиненных в заданном направлении». На качество общения оказывает влияние множество факторов. Одни непосредственно связаны с личностью руководителя:

- психологические особенности личности: наличие коммуникативных способностей, протекание психических процессов и состояний (усталость, возбуждение, стресс и т.д.);
- владение средствами общения: вербальными (психотехника речи, дикция, темп) и невербальными (умение пользоваться жестами и мимикой);
- стилевые особенности взаимодействия с другими людьми: манера общения (уважительная, пренебрежительная, доброжелательная и т.д.), стиль общения (творчески-продуктивный, дистанционный, подавляющий, требовательный и т.д.);
- адекватное восприятие ситуации взаимодействия и соответствующие реакции на партнеров по общению;
- умение организовать пространство общения: правильное размещение участников диалога, выбор дистанции общения (личная, интимная, социальная, публичная);
- владение механизмами взаимопонимания: идентификацией,

	<p>стереотипизацией, рефлексией, обратной связи, эмпатией.</p> <p>Другие факторы связаны с условиями протекания управленческого общения, прежде всего, это основные механизмы, с помощью которых руководитель может влиять на поведение подчиненных. Первым механизмом является <u>формальная власть</u>, которая дается руководителю его должностной позицией в организации, а также власть, основанная на авторитете, заработанная личными качествами, знаниями. Этот способ влияния сравнительно прост: приносит немедленные результаты, дает руководителю уверенность в себе, в своем положении. Но есть и недостатки: данный механизм влияния может спровоцировать сопротивление подчиненных, ухудшить социально-психологическую атмосферу в организации и, зачастую, не помогает в формировании желаемой организационной культуры (ценностей, норм и эмоций).</p> <p>Следующий механизм влияния - это манипуляция, обычно применяется в отсутствие формальной власти, поэтому чаще используется подчиненными. Манипуляция отличается от проявления властных полномочий тем, что, во-первых, скрывает свои цели; во-вторых, требует больше сведений о личности, в которых не нуждается власть; в-третьих, результаты этого влияния приходят медленнее; а также данный механизм сложно применять.</p> <p>Другой механизм влияния - сотрудничество. Основная идея этого механизма заключается в том, что человек, вступая в сотрудничество, принимает на себя обязательства перестраивать свое поведение. Ценность данного способа заключается в том, что он дает человеку свободу, самостоятельность в принятии решения о своей новой форме поведения.</p>
Контрольные вопросы	<p>1 Каково значение понятия – управленческое общение и каковы его стороны?</p> <p>2 Охарактеризовать функции управленческого общения.</p> <p>3 Что определяет качество управленческого общения?</p> <p>4 Какие факторы оказывают влияние на качество управленческого общения?</p> <p>5 Каковы основные механизмы, с помощью которых руководитель может влиять на поведение подчиненных ?</p>

Дата_7.05.21 Подпись Трофимова Е.А.

Ф.И.О.

преподавателя