

## СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

*Климова Людмила Сергеевна*

педагог-психолог

МДОУ Д/С «Колокольчик»

г. Новоульяновск, Ульяновская область

### **СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

*Аннотация:* в статье рассматриваются вопросы управления деловыми коммуникациями в современной образовательной организации, совершенствования и развития коммуникативной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения. В данной работе предлагаются мероприятия и рекомендации по повышению эффективности управленческого делового общения.

*Ключевые слова:* управленческое деловое общение, коммуникативная культура педагогов.

Для любой организации успешность во многом зависит от качества менеджмента.

Умение качественно и грамотно организовать работу людей невозможно без обладания руководителем деловыми коммуникативными компетенциями.

Знание руководителем индивидуальных характеристик педагогического коллектива, особенностей коммуникативной сферы сотрудников, помогает подбирать всевозможные механизмы компенсации профессиональных недостатков сотрудников, осознать огромные перспективы коррегирования, развития индивидуальных возможностей, совершенствования психических, личностных качеств на фоне высокой профессиональной направленности и гуманистического потенциала педагога.

Главным условием эффективности делового общения является осознание руководителем того, что возможность реализации целей деятельности возрастает, если правильно организовать общение, добиться при этом создания атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества.

Профессия воспитателя, как и большинство других профессий системы «человек-человек», очень многогранна, сложна по роду стоящих перед ней задач, непредсказуема по своим психологическим результатам, предъявляет к профессионалу очень высокие требования как в области знаний, умений, так и к личностным, качествам человека.

Рассматривая виды делового и управленческого общения в дошкольной образовательной организации, можно сделать вывод, что особое внимание необходимо обращать на тот факт, что получить высокие результаты при руководстве воспитательно-образовательным процессом в ДООУ можно только в том случае, если педагоги, которые работают в ней обладают знаниями, умениями и соответствующим настроением, необходимым для того, чтобы их усилия были эффективными и результативными. В данном случае, обучение становится основным фактором, обеспечивающим развитие их умений, навыков и установок, необходимых для выполнения работы. Для того чтобы деловые беседы, переговоры, совещания проходили конструктивно, нужен открытый диалог и двустороннее общение. Неумение наладить полноценное общение, порождает конфликты. В таких случаях стороны отказываются понимать друг друга. Становятся подозрительными и скрытными, что негативно сказывается на их дальнейшем сотрудничестве.

Для решения задачи оптимизации делового общения в ДООУ необходимо обозначить следующие задачи:

1. Способствовать повышению квалификации и профессиональному совершенствованию педагогического коллектива ДООУ. (Курсы повышения квалификации, обучение применению ИКТ, установление повышенных категорий, поощрение инициативы работников, участие воспитателей в различных конкурсах, проектах, выставках и т. п.)

2. Обеспечить благоприятный микроклимат и психологический комфорт сотрудников. (совместная внеурочная деятельность (культурные походы, деловые игры, совместный досуг), психологическая почта и т. п.)

3. Ввести в ДОУ Кодекс деловой этики.

4. Провести психологические занятия по развитию коммуникативно-деятельностной, индивидуально-психологической, ценностно-смысловой, профессионально-личностной компетентности участников воспитательно-образовательного процесса с использованием активных методов обучения, которые позволяют в короткие сроки освоить приемы эффективного делового общения.

Особо значимым нами рассматривался аспект обеспечения руководителем психологического комфорта сотрудников, организации повседневной деятельности, таким образом, чтобы своим потенциалом наиболее полно и продуктивно способствовать реализации и развитию потенциала сотрудников.

Предложенные рекомендации в настоящее время являются важными, так как необходимо реализовать свои роли в межличностных отношениях, информационном обмене и процессах принятия решения, не говоря об управленческих функциях планирования, организации, мотивации и контроля. Именно потому, что обмен информацией встроен во все основные виды управленческой деятельности, деловое общение является связующим процессом. Это означает, что для успеха как отдельного работника, так и организации необходимы эффективные коммуникации.

Проводимая работа по повышению эффективности управленческого делового общения и развитию коммуникативной культуры педагогов предполагает достижения следующих результатов: повышение квалификации и профессионального совершенствования участников воспитательно-образовательного процесса, осознание своей индивидуальности в педагогической деятельности, освоение навыков рефлексивного и эмпатийного поведения.

Владение технологиями коммуникативной культуры должно привести педагогов к осмыслению своей профессиональной деятельности. Профессио-

нально-коммуникативная культура в значительной степени определяет компетентность педагога, способного к обеспечению эффективного педагогического и делового общения в ходе осуществления субъектного взаимодействия и развития соответствующих личностно-ориентированных взаимоотношений всех участников образовательного процесса.

Таким образом, мы разработали рекомендации по целесообразности применения видов управленческого делового общения в конкретных ситуациях:

- руководителям организации необходимо поощрять профессиональное совершенствование и инициативу работников;
- между начальством и подчиненными должны сложиться отношения сотрудничества и взаимопомощи;
- руководитель должен научиться анализировать ошибки, выявлять причины их появления и, соответственно, принимать решение о ликвидации последствий;
- использовать обучающие тренинги, деловые игры и семинары, позволяющие в короткие сроки освоить приемы эффективного делового общения;
- повышать инициативность и деловую активность персонала, изменять стереотипы поведения сотрудников;
- ввести собственный кодекс деловой этики;
- обеспечить благоприятный микроклимат и психологический комфорт сотрудников.

Данные рекомендации позволят организации создать условия для формирования эффективного управленческого делового общения, способствующее повышению качества труда персонала и, как следствие, улучшающее работу всей организации.

Таким образом, проблема совершенствования деловых коммуникаций в образовательной организации направлена на решение важнейших воспитательно-образовательных задач и является средством реализации управленческих функций руководителя.

---

### *Список литературы*

1. Аминов И.И. Психология делового общения: учебное пособие / И.И. Аминов. – М.: Омега-Л, 2009. – 304 с.
2. Баранова И.П. Организационное поведение / И.П. Баранова. – М.: Маркет, 2009. – 168 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2009. – 528 с.
4. Данкел Ж. Деловой этикет. – Ростов н/Д: Феникс, 2009.
5. Дебольский М.С. Психология делового общения. – М.: ПРИОР, 2008.
6. Крюков С.В. Организационное поведение. Теория и практика / С. В. Крюков. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 272 с.
7. Мальханова И.А. Деловое общение: учебное пособие. – М.: Академический проект, 2008. – 256 с.
8. Мартынова Р.В. Основы организационного поведения / Р.В. Мартынова. – М.: МПСИ, 2008. – 272 с.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2005. – 720 с.
10. Мунин А.Н. Деловое общение: курс лекций. – М.: Флинта, 2008. – 376 с.
11. Управленческое деловое общение и пути повышения его эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/120/1602>