

ПСИХОЛОГИЯ

Кенина Екатерина Митрофановна

доцент

Учебный центр подготовки руководителей
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский
университет «Высшая школа экономики»
г. Санкт-Петербург

МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ В ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЕ С УПРАВЛЕНЧЕСКИМ И ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в данной статье представлена актуальность предлагаемого подхода, кратко описаны ценность модели социальных стилей поведения и польза от ее применения как для реализации преподавателями вузов индивидуального подхода в обучении взрослых людей, так и в работе модераторов для повышения продуктивности рабочих групп, совещаний, семинаров.

Ключевые слова: модели социальных стилей, индивидуальный подход, продуктивность, рабочие группы, совещания, семинары.

Динамика сегодняшнего рынка требует от образовательных организаций высокой гибкости и постоянных внутренних изменений, готовности к саморазвитию. И поэтому сегодня среди вузов, ориентирующихся на активное развитие и лидерское положение в сфере образовательных услуг, становится все более популярным проведение таких мероприятий как совещания, рабочие сессии и конференции с целью организационного развития, формирования стратегии и проектов по ее реализации, разработки инноваций и поддерживающих их механизмов. Суть этих мероприятий – организация групповых обсуждений, сотворчества и принятия решений по актуальным для организации вопросам развития. Состав участников таких мероприятий может быть самым разным – от ограниченного

круга высшего управленческого персонала вузов до коллектива ключевых сотрудников и преподавателей объединенных подразделений организации. А эффективность, результативность их зависит как от качества организации процесса, навыков организаторов, так и от поведенческих особенностей всех людей, участвующих в них.

В учебных заведениях вопросы конкурентных преимуществ на рынке услуг образования как никогда остро заявили о себе. Новые подходы в обучении, ориентация на индивидуальные потребности людей и, в то же время, на потребности рынка и работодателя так же диктуют свои условия. Управленцам и преподавателям требуются новые экономичные инструменты в управлении и обучении.

Предлагаемая модель социальных стилей поведения является таким инструментом, который может обеспечить не только эффективность взаимодействия, но и продуктивность в обучении и также в решении организационных задач. И что важно – этот подход способствует обеспечению мотивации и удовлетворенности как персонала, так и обучаемых.

Основной целью применения модели является увеличение гибкости поведения людей, использующих ее, т.е. развитие способности умело управлять своим поведением так, чтобы обеспечивать продуктивность и, одновременно, комфорт в общении как с коллегами во время групповой работы, так и с обучаемыми в ходе занятий. При этих условиях у обеих сторон не возникает (или значительно уменьшается) повод для защитного поведения, а вся энергия направляется на решение задач, стоящих перед ними. Увеличение гибкости поведения создает прочный фундамент для формирования более уважительных отношений и способствует продуктивной работе.

Модель социальных стилей поведения дает возможность лучшего понимания людей и обеспечивает возможность эффективного взаимодействия с ними. Такой подход полезен персоналу на всех ступенях организации. Он отличается от других подходов тем, что:

- центрирован на актуальном поведении, а не на прошлом;

– использует факты, наблюдения, проверяемую информацию, а не просто мнения, суждения, субъективную интерпретацию;

– базируется на анализе несколько различных ситуаций, а не на ситуациях одного типа (например, ситуации, связанные с делегированием полномочий, поведением в стрессовых ситуациях, в условиях неопределенности и пр.).

Особенностью подхода с применением модели социальных стилей поведения является его «безоценочность», т.е. принятие особенностей человека, его индивидуальности. Модельный подход к анализу поведения (как и любая психологическая диагностика особенностей людей) может вызывать у некоторых людей тревогу и страх «разоблачения», так как часто используется дихотомический, оценочный взгляд «плохо – хорошо», однако рассматриваемые поведенческие стили не только не являются ни хорошими, ни плохими, но ни один из них не является предпочтительным в общем. Здесь критерии несколько другие, например, соответствие поведения субъекта каждой отдельной ситуации для ее эффективного разрешения.

Социальный стиль определяется как паттерн (образец) поведения, который люди могут наблюдать и описывать на языке фактов. Социальный стиль – это привычный способ общения с другими людьми, усвоенный в детстве и способный скрывать намерения (особенно в стрессовых ситуациях). Социальный стиль поведения человека комфортен ему, не требует дополнительных ресурсов, а также нравится в себе и других.

Социальный стиль поведения проявляется в поведенческих предпочтениях, в манере говорить и действовать.

Чем полезно осознание социальных стилей поведения:

– узнать себя, определить сильные стороны своего стиля. Уяснить последствия их чрезмерного использования;

– контролировать свое поведение – понимать свой стиль и управлять им, компенсировать его ограничения в некоторых ситуациях;

– узнать других людей – определить силу и особенности их стилей поведения и понять последствия подходящего и неподходящего их использования

– делать что-то полезное для других: например, приспособить свой стиль к поведению других людей на основе понимания того, как они воспринимают Вас, положительно или отрицательно. А также использовать знание их стиля для установления полноценного контакта.

Практичность применения модели социальных стилей опирается на следующие ценности:

1. Психологическая зрелость человека включает в себя понимание того, что другие люди – важны.

2. Развитие навыков выстраивания межличностных отношений – желаемая цель не только профессионалов высокого уровня, но и многих людей для обычной жизни.

3. Большинство людей хотят, чтобы отношения были результативными.

4. Позитивные взаимоотношения помогают действовать лучше, успешнее, результативнее

5. Изучение модели социальных стилей способствует личностному росту.

6. Контролирование собственных действий не противоречит убеждениям и ценностям.

7. Изменение подхода к людям не только не манипулятивно, но оно является проявлением уважения к уникальности других и принятием их особенностей.

8. Становятся известными и понятными манипулятивные приемы, которые могут использовать другие.

9. При групповом взаимодействии легче понять эмоционально окрашенные высказывания других и правильно на них реагировать.

10. При подготовке занятий с обучаемыми учет предпочитаемых ими стилей обучения помогает сделать их эффективнее, обеспечить высокую включенность, мотивацию, а значит, удовлетворенность обеих сторон учебного процесса.

И преподаватель, и модератор групповой работы используют множество навыков: от информирования и обучения до стимулирования и поддержки. Их применение должно опираться на знание как динамики развития группы и ситуативной модели обучения, так и на знание стилей поведения (обучения) людей.

И, в каждой из ролей, чтение лекции или руководство дискуссией, организация практического занятия или проведение семинара необходимо искать и применять подходы, которые могут увеличивать воздействие и вести к результативности и удовлетворенности участников.

Список литературы

1. Хансейкер Ф, Алессандра Э. Искусство управления людьми. – М.: Фаир-Пресс, 2004. – 352 с.
2. David W. Merrill, Roger H. Reid «Personal Styles and Effective Performance», Chilton Book Company, Radnor, PA.1981
3. Управление развитием организации: модульная программа для менеджеров. Модуль «Лидерство и практические навыки менеджера». –М., Инфра-М, 1999.