

*Иванова Александра Ариановна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **КОММУНИКАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в данной статье рассматривается коммуникационное поведение личности как один из основ эффективной коммуникации в организации.

*Ключевые слова:* коммуникация, организация, личность, эффективность.

Актуальность данной темы обосновывается тем, что поведение людей внутри организации, то как они общаются между собой, какие у них отношения, влияет на коммуникацию внутри организации. Эффективная коммуникация в организации связана во многом с развитием личных навыков самого персонала.

В первых выясним, что такое коммуникативная компетентность личности, это выделение у людей необходимых для общения свойств, таких как:

– умение кодирования, т.е. использование каких либо знаков, это запас слов, навыки публичного выступления, в общем, вербальный опыт;

– познавательный опыт, т.е. это мировоззрение человека, его система ценностей;

– ситуативный опыт, т.е. наличие у человека определенных потребностей, целей и мотивов личности как субъекта мотивации [3].

Основную структуру коммуникативного человека представляют как «могу», «хочу», «знаю» и «умею». Эта структура и есть синтез выше упомянутых свойств личности, в которую входят:

– «могу» – коммуникативные возможности и личностные способности;

– «хочу» – потребности и мотивы, как субъект коммуникации;

– «знаю» – знания, которые позволяют человеку выступать в качестве коммуникатора;

– «умею» – умения, навыки, операции и инструменты, которые непосредственно реализуют коммуникацию [4].

Коммуникационный стиль – это определенный тип действий, с помощью которых работник строит свое коммуникативное поведение. Знание определенных стилей помогает при определении типа коммуникативного поведения со всеми его плюсами и минусами. Для измерения коммуникационного стиля используют две переменные величины: это открытость личности (это уровень того, насколько искренен человек при коммуникации) и адекватность обратной связи (это уровень реакции, ответа на искренность человека при коммуникации).

Выделяют 5 основных стилей межличностной коммуникации:

1. «Открытие себя» – характеризуется высокой степенью открытости: от среднего до максимального. Индивид открывает себя другим, вызывая внимание к себе. К сожалению, обратная связь неадекватно низкая. Используя данный стиль человек, слишком эмоционально, близко к сердцу принимает реакцию других на свое поведение.

2. «Реализация себя» – характеризуется максимальной открытостью и максимальной ответной реакцией на искренность. Этот стиль хорош для идеальных условий. В реальные будние дни организационной жизни всегда есть ограничения, не позволяющие человеку применять этот стиль, среди которых разница в возрасте, статусе, мировоззренческие разногласия и т. д.

3. «Замыкание в себе» – характеризуется низким уровнем открытости и низким уровнем ответной реакции. Человек замыкается в себе, устанавливая четкую грань между собой и коллективом.

4. «Защита себя» – характеризуется низким уровнем открытости, но высоким уровнем обратной связи. Этот стиль используют люди, которые любят обсуждать других, но не себя. Про таких людей можно сказать: видят соломинку в глазах ближнего, а в своем глазу бревна не замечают.

5. «Торговля за себя» – характеризуется умеренной открытостью и умеренной ответной реакцией. Человек иногда бывает поставлен в такую ситуацию, когда становится выгодным распространение о себе разной информации, правдивой и не очень, с целью привлечь к себе внимание для собственной выгоды [2]

Самым важным для повышения эффективности коммуникационных процессов в организации является создание специального комитета для решения проблем, а также внедрение современных информационных технологий: компьютерных информационных сетей, систем видео общения, автоматизированного контроля и т. д. Таким образом, эффективное управление организационными коммуникациями основано на формировании коммуникативных свойств личности, выборе индивидуального стиля коммуникации и принятии коммуникационных ролей [3].

### *Список литературы*

1. Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. – 2-ое изд. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2002. – 254 с.
2. Спивак В.А. Организационное поведение: Конспект лекций. – М.: Юрайт, 2011. – 207 с.
3. Коммуникативное поведение в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.libma.ru/delovaja\\_literatura/organizacionnoe\\_povedenie\\_uchebnik\\_dlja\\_vuzov/p9.php](http://www.libma.ru/delovaja_literatura/organizacionnoe_povedenie_uchebnik_dlja_vuzov/p9.php)
4. Краткий курс лекций по дисциплине «организационное поведение» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studme.org/1584072022054/menedzhment/organizatsionnoe\\_povedenie](https://studme.org/1584072022054/menedzhment/organizatsionnoe_povedenie)
5. Коммуникативное поведение личности как основа эффективной коммуникации в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studme.org/1957041122070/menedzhment/kommunikativnoe\\_povedenie\\_lichnosti\\_kak\\_osnova\\_effektivnoy\\_kommunikatsii\\_organizatsii](https://studme.org/1957041122070/menedzhment/kommunikativnoe_povedenie_lichnosti_kak_osnova_effektivnoy_kommunikatsii_organizatsii) (дата обращения: 08.12.2017).