

МЕЖЛИЧНОСТНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В СИСТЕМЕ «РУКОВОДИТЕЛЬ – ПОДЧИНЕННЫЙ»

Е.Н. Кульбашная

Харьковский институт Банковского дела УБД НБУ, inyaz@Khibs.edu.ua

Интерес к межличностной коммуникации в определенных условиях современной организации – осознанная необходимость, остается относительно высоким как со стороны ученых – теоретиков, так и со стороны практиков. Среди практиков этот интерес, в значительной степени, связан с изменениями в технологиях производства, организации труда, управленческом процессе отдельной организации и социально-экономическом развитии общества в целом. Сложно лавировать между технократическим сознанием руководителей и их критическим, рациональным элитаризмом.

Деятельность организации в сфере экономики и бизнеса выступает лишь частным аспектом того процесса, в котором феномен межличностная коммуникация играет одну из ключевых ролей в управленческом взаимодействии.

«Межличностная коммуникация – специфическая форма взаимодействия людей по передаче информации от человека к человеку, осуществляющейся при помощи языка или других знаковых систем»[1, с.11]. Эффекти-

вное коммуникативное управленческое взаимодействие выстраивается на совокупности как системы ценностных ориентаций, так и статусно – ролевого набора личностей, который осуществляет стандартизованные отношения относительно диаметрально противоположных статусов руководителя и подчиненного. Понятие системность очень актуально в наше время, так как «система» обеспечивает соотношение всех структурных единиц, устойчивых элементов [2], занимая при этом прочные позиции в регуляции межличностно коммуникативного управленческого процесса «руководитель – подчиненный».

Цель статьи состоит в теоретическом рассмотрении особенностей межличностной коммуникации, как одного из видов социокультурной деятельности людей, как особый социально обусловленный процесс, влияющий на успех межличностного управленческого взаимодействия двух составляющих системы: «руководитель – подчиненный» в организации. В этой связи, относительно особенностей межличностной коммуникации, выступает ее коммуникативный ресурс, рассматриваемый в качестве одного из базовых средств регуляции, стабилизации и системности межличностной коммуникации; направленный на выстраивание социокультурных взаимоотношений, играющие определяющую роль в реализации эффективных управленческих решений, которые являются, в свою очередь, основным содержанием деятельности руководителя организации.

Под понятием «межличностная коммуникация» понимают нечто большее, чем «социальная модель», «система мер» или «модель неформального поведения» и т.д. Совершенно справедливо рассматривать данную дефиницию как «матричную концепцию» [3, с.19] для обозначения способа мышления, и говорения, который интерпретирует социо-культурные, символические феномены. Межличностная коммуникация рассматривается как «целостная система динамических взаимодействий» (4,с.37) между руководителем и его подчиненным в управленческих отношениях с целью улучшения состояния и перспективного развития экономики организации.

Обозначенная цель определяет следующую задачу: проанализировать межличностную коммуникацию с точки зрения особенностей ее коммуникативного ресурса, опосредованного а) социальным, б) культурным, в) информационным, г) системным контекстами – как еще недостаточно используемого резерва в повышении эффективного регулирования и успешного управления межличностным взаимодействием в системе «руководитель – подчиненный». Способность к эффективному коммуникативному управлению имеют не все руководители организации. Это особый концепт, основой которого является коммуникативный ресурс, характер которого определяется, прежде всего, уровнем развития интеллектуального потенциала личности, научных знаний, управленческих компетенций таких как: стратегических, организационных, мотивационных.

В этой связи важно отметить следующую особенность данного конструкта – многофункциональность: а) способность направлять информационно – психологическое противоборство в управленческих действиях субъектов – выбор адекватной формы межличностной коммуникации для развития динамических отношений, в зависимости от выполняемой роли руководителя и подчиненного (содержание формальных и неформальных взаимоотношений в системе «руководитель – подчиненный»); б) одновременно стимулировать порядок ролевых действий, определять необходимую коммуникативную ориентацию, в) помогать осознать и решать возникающие экономические проблемы; г) способствовать удовлетворению информационных потребностей руководителя и подчиненного, координируя их коммуникативные взаимодействия.

В заключение следует отметить, что межличностная коммуникация, с ее важными особенностями, многофункциональностью, становится определяющим вектором прогрессивной тенденции, и принимается как руководство к конкретному управленческому действию, что и обуславливает современный интерес к данному вопросу и его актуальное значение для устойчивого развития экономики современной организации.

Литература.

1. Основы теории коммуникации: Учеб. /под ред. проф. М.А. Василика. – М.: Гардарики, 2003. – 615 с.
2. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимодействия // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В.И.Добренькова / Т. Парсонс. – М.: Международный Университет бизнеса и управления, 1996. – 560 с.
3. Элвессон М. Организационная культура / Пер. с англ / М. Элвессон. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.
4. Роджерс, Э. Коммуникация в организации / Э. Роджерс, Р. Агарвалла-Роджерс. – М.: Экономика, 1980. – 176 с.