

ФОРМИРОВАНИЕ У МОЛОДЫХ ОФИЦЕРОВ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ РУКОВОДИТЕЛЯ ФИНАНСИСТОВ-ЭКОНОМИСТОВ

Статья посвящена проблеме профессионального авторитета молодого офицера – финансиста-экономиста. Освещены основные трудности, которые возникают в общении с подчиненными и сослуживцами, как процессуальные стороны социального взаимодействия.

Подготовка офицерских кадров в вузах представляет сложный военно-педагогический процесс. Современный командир, начальник, ориентированный на стремительный рост развития науки, информационных технологий, общества, должен не только уметь разбираться и фиксировать, как и в каком направлении идет процесс развития межличностных отношений в воинских коллективах, но и активно управлять этими процессами.

Специфика прохождения службы курсантов в вузе заключается в систематическом их обучении, воспитании, руководстве в воинских коллективах в условиях мирного времени и боевой обстановки, предполагает наличие у будущих офицеров высокого уровня развития соответствующих лидерских качеств.

Результаты социологических исследований показывают, что в настоящее время в военных вузах наиболее успешно решены вопросы по сформированности профессиональных компетенций. Однако курсанты и молодые офицеры сталкиваются с трудностями в процессе руководства воинским коллективом в учебной и боевой обстановке, о чем свидетельствует значительное число недостатков в этой сфере. Как правило, они устраняются очень медленно, так как это зависит не только от желания курсанта, молодого офицера, успешно руководить вверенным коллективом, подразделением, а в первую очередь от свойств и качеств его личности. Одной из важнейших представляется в этой сфере проблема освоения лидерских качеств и их проявление в условиях обучения в вузе.

Эта проблема может быть разрешена методом разработки современных научных основ педагогической теории формирования лидерства на первой ступени офицерской деятельности – в курсантских коллективах.

Исследование труда руководителей показывает, что 40% решаемых задач относятся к управлению коллективом, а эффективность их труда на 75% зависит от умения взаимодействовать с подчиненными [1].

Руководителю коллектива, командиру курсантского подразделения, преподавателю, руководителю финансово-экономической службы (ФЭС) необходимо своим поведением, манерой общения с людьми стремиться создавать у окружающих хорошее настроение. Не вносить напряженность, не провоцировать отрицательные эмоции, состояние подавленности и т.д.

В управленческой деятельности военного финансиста-экономиста очень важно умение общаться с различными должностными лицами, совершенствовать свою технологию общения с подчиненными как на аудиторном уровне, так и на индивидуальном. Отношения проявляются не только в деятельности, но и в общении [6]. Под общением понимается широкий спектр взаимоотношений между людьми: обмен мыслями, передача информации, повседневное восприятие друг друга и многое другое. Общение является элементом процессуальной стороны социального взаимодействия (рис., с. 50).

Анализ управленческой деятельности руководителя финансово-экономической службы показывает, что, как правило, основные трудности у него возникают в общении не с начальниками, а со своими подчиненными и сослуживцами. Это во многом обусловлено следующими факторами:

- индивидуальными особенностями, психологическим типом личности руководителя;
- направленностью его активности;
- наличием или отсутствием делового обаяния;



Рис. Процессуальная сторона социального взаимодействия.

- стремлением доминировать или сотрудничать в процессе делового общения;
- адаптивными качествами, которые позволяют быстро приспособиться к изменяющимся ситуациям в процессе общения;
- поведением в экстремальных ситуациях, связанных с особыми формами общения (деловой беседы, конфликтов и т.п.).

Умение различать подчинённых по типам темперамента, характера в соответствии с их индивидуально-психологическими особенностями, на основе этого строить коммуникативную деятельность, воспринимать людей такими, каковы они есть, и сделать так, чтобы руководитель был понят, – это одна из труднейших задач. Для этого пока нет универсальных рецептов, и каждый руководитель решает это индивидуально. Необходимо учитывать, что у людей бывают неправильные суждения, стереотипы в восприятии, на исправление которых может быть затрачено много времени.

Чтобы не допустить недостатков, необходимо знать наиболее типичные из них:

- эффект предубеждения: до встречи с каким-либо человеком из различных источников собирается информация о нём. Она бывает не всегда верной, и необходимо время, иногда длительное, чтобы выявить истинность этой информации или разрушить негативное мнение о личности;

- эффект проекции – очень распространённый прием, когда свои негативные привычки, качества переносятся на другого, по-

ложительные качества других людей приписываются себе;

- эффект снисходительности: если утвердить положительное мнение о каком-либо человеке, то проявление им негативных качеств и действий как бы не замечается. Это может быть и в другой полярности [1].

Одна из важнейших задач руководителя ФЭС – сделать так, чтобы все его указания были правильно поняты. Это значит, что немаловажное значение в управленческой деятельности приобретает формирование навыка правильной формулировки своих указаний. Если данное качество отсутствует, то вряд ли приходится рассчитывать на правильное выполнение указаний. «Хотите получить конкретный ответ – задайте четко и конкретно вопрос!» [3]. Например, если Вы испытываете затруднения в общении с подчиненными, то задумайтесь и ответьте себе на следующие вопросы:

- внимательно ли следите за тем, чтобы подчиненный правильно Вас понял?

- подбираете ли слова, соответствующие подготовке Вашего подчиненного (собеседника)?

- отдаете ли распоряжения в достаточно краткой форме?

- обдумываете ли указания, прежде чем их высказать?

- если подчиненный не задает вопросов после того, как Вы высказали новую мысль, считаете ли, что он понял её?

- ясно ли Вы выражаетесь? Следите ли за

В ходе беседы избегать формулировок...	...и заменить их следующими:
– Я бы не хотел...	– Вы хотите...
– Это не представляется интересным...	– Ваша проблема заключается в том, что...
– Я пришел к такому выводу...	– Вам будет интересно узнать...
– Хотя Вам это и интересно...	– Конечно, Вам уже известно...
– Вы, конечно, об этом ещё не знаете...	– Как Вы уже знаете...
– Всё же Вы должны признать...	– Не думаете ли Вы, что...
– Я считаю...	– Сейчас Вы можете убедиться в том, что...

тем, чтобы Ваши высказывания были как можно более определенными?

- продумываете ли Вы свои высказывания заранее?
- поощряете ли вопросы?
- предполагаете ли Вы, что знаете о мыслях окружающих, или задаете вопросы, чтобы выяснить это?
- усиливаете ли противодействие, противоречия аргументам оппонента?
- стараетесь ли, чтобы Ваши подчиненные во всем соглашались с Вами?
- используете ли профессиональный жаргон, непонятный другому?
- говорите ли ясно, полно, точно и вежливо?
- следите ли за тем, какое впечатление производят Ваши слова?
- делаете ли Вы преднамеренные паузы в своей речи, чтобы собраться с мыслями?

Это лишь некоторые положения, которые каждый руководитель ФЭС должен иметь в виду при общении с подчиненными, да и не только с ними. Кроме того, в коммуникативной деятельности руководителю ФЭС приходится постоянно общаться с различными категориями должностных лиц, воспринимать множество людей [4].

Поэтому важной проблемой является правильное словоупотребление, соблюдение речевого этикета. Некоторые руководители, не заботясь о восприятии окружающих, употребляют незнакомые слова, ведут речь так, что кроме них она никому не понятна.

У Стендаля есть выражение: «Умение вести разговор – это талант». Для руководителя ФЭС наличие такого таланта – важное условие эффективности воспитательного влияния: он должен уметь расположить к себе людей, вызвать симпатию. Убедить, объяснить свою точку зрения, снять напряжение [2].

Чтобы расположить своего собеседника к деловому разговору, существует немало спо-

собов, один из которых предлагал югославский психолог П. Мицич [8], см. таблицу.

Следующим видом формирования навыка общения руководителя ФЭС является построение и ведение деловой беседы. Из основных принципов, которым должна соответствовать деловая беседа, можно выделить:

- предварительную подготовку (продумывание целей и задач, отработку логики, выбор приемов и средств стимулирования коммуникативного процесса и т.д.);
- претворение в жизнь логики проведения деловой беседы, внутренний «мозговой штурм» возникающих проблем;
- овладение риторическим искусством использования приемов стимулирования взаимопонимания, делового доброжелательства.

Среди основных элементов логики проведения деловой беседы, которые необходимо учитывать, можно определить следующие.

Дебют. В дебютную часть деловой беседы входит продумывание эффекта «первых фраз»; налаживание, точное установление эмоционального контакта с собеседником, формирование визуального образа и манеры говорить, слушать во время беседы, продумывание и соблюдение риторических приемов «правильных дебютов» (проявление доверия и симпатии. Ясное изложение сути проблемы, соблюдение своевременного режима обмена информацией) [3].

Основная стадия. Сюда относят: продуманный «выброс» аргументации; умение слушать других; наблюдение за эмоциональной стороной и реакцией оппонентов; продуманы ли стимуляторы проведения беседы (уточнение – правильно ли я понял Вас? И т.п.); недопущение никаких императивов, раздражения, небрежных манер, а тем более – назиданий; проявление локальности мимики и жестов, показывающей расположенность и готовность к совместной работе.

Завершающая стадия. Здесь можно импровизировать, но обязательный элемент – подведение итогов, при этом следовать древней истине: «Только беспристрастность излучает цвет мудрости. Только бескорыстие рождает авторитет».

Правила ведения деловой беседы:

- уметь выслушать;
- не прерывать собеседника;
- не конфликтовать;
- не разрывать отношения;
- мнение собеседника важнее всего;
- проявлять интерес к предложениям собеседника, не отклонять сразу;
- «не рубить сук, на котором сидишь».

Таким образом, авторитет руководителя ФЭС – сложное педагогическое, социальное и психологическое явление, которое во все времена в военно-экономических условиях приобретает все более возрастающее значение. Расширение круга решаемых задач предъявляет все более жесткие требования к деятельности руководителя: профессионализм, компетентность, умение работать с подчиненными и т.д. Знание педагогики и психологии общения – необходимые условия формирования профессионального авторитета руководителя ФЭС.

Л и т е р а т у р а

1. *Балунов М. С., Гультияев В. Е., Долинин С. П.* Формирование личностных отношений в управленческой деятельности специалиста финансово-экономической службы : учебно-методические рекомендации. – Ярославль, 2007.
2. *Белолипецкий В. К., Павлова Л. Г.* Этика и культура управления. – М.: Ростов н/Д: Издательский центр «Март», 2004. – 254 с.
3. *Карнеги Д.* Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. – М., 1998.
4. *Мудряченко М. Ф., Чибинев А. М.* Основы экономической деятельности войскового звена ВС РФ. Ч. II. – Ярославль, 2009.
5. *Рожков М. И.* Теория и практика ученического самоуправления в профессиональной школе : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 1998.
6. *Хромов А. В., Малышев Н. М.* Психолого-педагогические проблемы управленческой деятельности руководителя финансово-экономической службы. – М.: ВФЭФ, 1995.
7. *Шейнов В. П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск, 1996.
8. *Мицич П.* Как проводить деловые беседы : пер. с серб.-хорват. – М.: Экономика, 1987. – 208 с.

