

УДК 005.95/96

*Козлов Ю.С.,
студент 3 курса, кафедра государственного управления и
менеджмента
Батарчук Д.С., кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В статье актуализируется сущность и роль коммуникативной компетентности персонала. Уточняются сущностные характеристики понятия «коммуникативная компетентность», обосновывается ее необходимость и значимость в системе управления персоналом. Приводятся исследовательские позиции ученых о роли коммуникативной компетентности как показателя профессионально-личностного статуса персонала в современных условиях функционирования организации.

Ключевые слова: компетентность, коммуникация, персонал, показатель, трудовая деятельность.

*Kozlov Yu.S.,
3th year student, Department of Public Administration and
Management
Batarчук D.S., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk*

COMPETENCE AS AN INDICATOR OF THE PROFESSIONAL STATUS OF LABOR ACTIVITY

Annotation: The essence and role of the communicative competence of the staff actualizes in the article. The essential characteristics of the concept of "communicative competence" are clarified, its necessity and significance in the personnel management system are substantiated. The research positions of scientists on the role of communicative competence as an indicator of the professional and personal status of personnel in the modern conditions of the functioning of the organization are given.

Key words: competence, communication, personnel, indicator, labor activity.

В условиях современных организационных отношений особую организационно-управленческую роль играет способность управленческого и исполнительского персонала к коммуникативному взаимодействию. Совершенствование коммуникативной компетентности персонала создает прочную основу для развития долгосрочных трудовых отношений, благоприятного социально-психологического климата в коллективе, смысловой точности исходящей и входящей информации, ее верной интерпретации.

Коммуникативная компетентность, являясь необходимой составляющей личностно-профессиональных качеств современного специалиста создает условия для эффективного управленческого взаимодействия, укрепляет ценностно-смысловую сферу, принятые в организации нормы и правила, традиции, способствует развитию эффективной организационной культуры, результативности взаимодействия персонала организации с клиентами, и как результат обеспечивает экономический эффект организации.

Стремление персонала к повышению собственного уровня коммуникативной компетентности является надежным показателем успешности и конкурентоспособности организации. Важной задачей в организационной среде является усиленное внимание к управленческим

действиям по отношению к коммуникативной компетентности персонала и осознание руководителями ее значимости в системе управления персоналом организации. Организационно-управленческие действия могут быть вполне эффективными, если современные руководители будут адресно уделять внимание личностно-профессиональному развитию персонала, создавать условия для обучения и повышения квалификации, направлять персонал на прохождение тренингов коммуникативной компетентности, эффективной коммуникации в профессиональной сфере.

В науке сложились теоретические предпосылки исследуемой проблемы, отличающиеся пониманием сущности коммуникативной компетентности в управлении персоналом и направлением ее исследования.

Компетентностный подход в управленческом взаимодействии получил широкое освещение в трудах таких ученых, как С.А. Езова, Т.Ф. Ефремова, М.Ю. Коноваленко, А.В. Петров, В.Д. Симоненко, А.В. Соколов, А.С. Чамкин, И.В. Андросова, М.А. Корлева, Н.Л. Стеняшина, и др.

Проблемам изучения различных аспектов формирования отдельных профессиональных компетентностей у специалистов большое внимание уделяли в своих исследованиях Г.О. Галич, А.К. Маркова, А.П. Панфилова, Н.В. Федорова, Я.Л. Тараканов и др. Проблеме совершенствования коммуникативной компетентности посвящены работы И.В. Вачкова, В.В. Петрусинского, В.А. Розановой, Е.Г. Антосенкова и др.

Системный анализ коммуникаций в организациях представлен в работах Г.С. Васильевой, О.М. Исаевой, А.Я. Кибанова, Я.Л. Коломинского, А.П. Панфиловой, Е.В. Сидоренко, И.Н. Зотовой, В.В. Амплеевой, Е.П. Гутника, Г.В. Кораблевой, М.В. Стуриковой и др.

Исследования делового общения в управленческой сфере представлены в трудах Г.В. Бороздиной, Н.Б. Буртовой, Л.И. Рюминой,

Е.В. Шереметьевой, В.В. Курамышева и др.

Вместе с тем, обращая внимание на достаточно широкую научную разработанность различных аспектов коммуникативной компетентности персонала организации, все же остаются не решенными вопросы, связанные с поиском эффективных методов управления коммуникативной компетентностью персонала с целью достижения цели организации.

Повышение уровня коммуникативной компетентности персонала выступает весомым фактором успешного адаптационного процесса сотрудников, способствует стабильности и прогрессивному организационному развитию, повышению результативности совместного труда.

Так, повышение коммуникативной компетентности персонала организации выступает действенным фактором организационного процветания, эффективной адаптации и достижения целей организации.

В работах А.Я. Кибанова под «коммуникацией» понимается разнонаправленный процесс коммуникации между субъектами, в связи с различными потребностями, возникающими в процессе совместной деятельности [1].

Другой исследователь, М.Ю. Коноваленко представляет «коммуникацию» как процесс, который направлен на информационный обмен между субъектами, целью которого является передача и прием информации [2]. Под «коммуникацией» А.П. Панфилова понимает не стандартизированный коммуникационный обмен, который имеет эмоциональную окраску и интеллектуальное наполнение [2].

Коммуникативная компетентность является одним из основополагающих качеств в процессе становления профессионализма персонала, а коммуникативные знания, умения, навыки, обеспечат эффективное протекание коммуникативного процесса в управленческой деятельности. Без этих составляющих невозможно эффективно

организовать деятельность коллектива.

Коммуникативная компетентность является ключевой характеристикой персонала организации, поскольку она необходима каждому и повышает как профессиональную деятельность, так и успешное функционирование организации в целом.

Следует отметить, что сложность и многомерность понятия «коммуникативная компетентность» очевидна. Коммуникативная компетентность рассматривается различными авторами в качестве составной части общей компетентности личности.

В своем исследовании под коммуникативной компетентностью мы будем понимать интегративное личностное свойство, позволяющее специалисту эффективно осуществлять коммуникативный процесс для достижения целей трудовой деятельности.

Так, коммуникативная компетентность выступает одним из важнейших показателей профессионально-личностного статуса работника, направленная на реализацию потребностей в признании, социальном уважении и способствующая эффективной социализации в организации.

Использованные источники:

1. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2016. – 360 с.

2. Коноваленко, М. Ю. Теория коммуникации : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 415 с.

3. Панфилова, А.П. Культура речи и деловое общение в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.П. Панфилова, А.В. Долматов; под общей редакцией А. П. Панфиловой. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 231 с.