

*Бойцун А.С.,*

*студент*

*3 курс, факультет «Менеджмент»*

*РАНХиГС*

*Россия, г. Ростов-на-Дону*

## **ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАЦИЙ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы коммуникации, которые можно часто встретить во взаимодействии между подчиненными и руководителями, а так же даны рекомендации по решению этих проблем.*

***Ключевые слова:** коммуникации, экономическая безопасность, персонал, организация, менеджмент.*

***Annotation:** The article discusses the problems of communication that can often be found in the interaction between subordinates and managers, and given recommendations for solving these problems.*

***Key words:** communication, economic security, staff, organization, management.*

Одна из проблем, которой уделяется малое внимание в контексте современного менеджмента - это проблема коммуникации между управленцами и подчиненными. К сожалению, на проблемы, созданные данным явлением, принято обращать мало внимания или списывать на человеческий фактор. Однако пренебрежение данным вопросом порождает массу конфликтных ситуаций, способствует напряжению отношений в коллективе и усиливает недопонимание между линейным персоналом и менеджерами компании.

В случаи данной проблемы можно выделить три основных направления:

- Культурно-классовые недопонимания;
- Поло-возрастные недопонимания;
- Локально-профессиональные недопонимания.

Под культурно-классовыми недопониманиями подразумевается эксцессы, причиной которых стали различия в мировосприятии. Хотя люди могут жить в одной стране и говорить на одном языке, это не мешает им не понимать друг друга, по причине пребывания и общения в разных культурных слоях общества. Так можно указать, что ошибкой для менеджера будет использование бессмысленно усложненных речевых конструкций, которые могут внести неясность в сообщение. Примером этому может служить конструкции типа «Отнеси объект А субъекту Б» заменённая на речевую конструкцию «Сноси объект А субъекту Б».

В данном ключе лишь изменение одного слова «отнеси» на «сноси» может повлечь за собой недопонимание исполнителем цели своей задачи. Так как старорусское слово «сноси», значение которого осознается создателем поручения, может не быть понятым или быть неверно истолкованным исполнителем поручения.

Другим источником недопониманий может служить разница в возрасте и поле между сотрудниками организации, что будет порождать соответствующие для разных групп, свойственные жаргонизмы. Так распространенным примером будет использование англицизмов в речи представителей молодого поколения. Такие слова как: «Мэйн стрим», «hr», «хайп», крепко укоренились в словарном запасе молодых специалистов. И когда молодой сотрудник будет в своей речи использовать hr отдел вместо отдела кадров, то сотрудник старшего поколения вполне может и не понять о чем идет речь.

Все это выглядит довольно не существенно и будто не стоит внимания, но когда необходимо принимать экстренные решение и доносить команды в

срочном режиме, подобные мелочи могут существенно снизить скорость выполнения поручений.

Еще одним бичом для коммуникации между сотрудниками организации являются локальные жаргонизмы. Они же, устоявшиеся термины, которые использует узкий круг лиц по профессиональной принадлежности. Таким образом, во время передачи сообщений с использованием локальных жаргонизмов за пределы круга пользователей этих жаргонизмов, создаются изъядны коммуникации, что порождает недопонимание и влечет к ошибкам и нестыковкам при коммуникации.

Распространенным примером будет общение между сотрудниками из разных отделов компании. Так представители IT отдела, могут ввести свои наименования «модем» = «тостер», «компьютер» = «ведро». И когда приходит сообщение «в 15.00 приду чинить тостер», это может внести ряд недопониманий.

Так почему же мы говорим на одном языке, а друг друга не понимаем и как решить эту проблему?

Основным решением, в данном случае, будет ряд мероприятий, направленных со стороны отдела кадров для донесения концептуальных идей управляющему составу компании, что бы они лучше осознавали эту проблему и распространяли ее решение среди своих подчиненных. Очевидные факты не всегда являются очевидными и многое нужно объяснять и доносить до человека простым и понятным языком, это позволит улучшить коммуникацию между сотрудниками и сократит ошибки вследствие человеческого фактора.

#### **Использованные источники:**

1. Ашмарина С.И., Зотова А.С. (2008). Пути совершенствования корпоративного информационного обеспечения в современных экономических условиях // Вестник СамГУ. №66. С. 72-77.

2. Владимирова И.Г. (2001). Основные тенденции развития компаний в следующем столетии // Менеджмент в России и за рубежом. №8.
3. Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др. (2002). Контроллинг как инструмент управления предприятием. / под ред. Данилочкиной. Москва. ЮНИТИ. 278 с.
4. Кравченко К.А. (2007) Особенности управления крупными промышленными компаниями // Проблемы теории и практики управления. №11.
5. Кукура С.П. (2004). Теория корпоративного управления. Москва.