

Хайнос А.П.

КЕРІВНИК ЯК ПЕДАГОГ ДЛЯ ПІДЛЕГЛИХ

Для керівника є звичним процесом формулювання наказів, розпоряджень, інструкцій та завдань для підлеглих. І вважається, що будь-який професійний керівник здатен робити це ефективно та зрозуміло. Однак практика свідчить, що не завжди гарний фахівець здатен чітко та зрозуміло довести інформацію до колективу. Крім того, не завжди підлеглі готові слухати та чути керівника, сприймати отриману інформацію в тому контексті, в якому її викладено. Виходячи з проблематики питання, звернемо увагу на основні здібності керівника як педагога для підлеглих в питаннях передачі інформації та сприйняття її оптимального засвоєння.

Для того, щоб підлеглі були здатні засвоїти завдання та почати його виконувати навіть при наявності в них достатнього рівня професійних якостей, слід викладати це завдання з дотриманням певних вимог до його змісту та структури. це відповідає побудові матеріалів для слухачів закладів освіти та включає мету завдання (для чого робимо), зміст завдання, методичні рекомендації (інструкцію) щодо виконання, критерії оцінки якості виконаного завдання, термін виконання завдання, очікувану форму отримання готового завдання та ін. Для можливості підлеглими виконувати нові види діяльності, засвоювати нові прийоми та методи праці щодо виконання вже звичних завдань керівнику необхідно налагодити навчання, в ході якого підлеглий засвоїть нові навички. Для цього керівник може й повинен використати доступні йому та адекватні завданню прийоми та методи навчання: розповідь, власний приклад, віртуальний стимулятор тощо. Залежно від виду діяльності, керівник може тут виступати як безпосередньо в ролі наставника (показує, роз'яснює), так і в ролі організатора процесу (узгоджує навчання з відповідним фахівцем, надає відеоматеріали для засвоєння певних прийомів тощо).

Однак в практичній діяльності важливим є й застосування інших груп методів:

- стимулювання й мотивації навчання, при яких у виконавця створюється інтерес до процесу виконання роботи не тільки за рахунок застосування матеріального стимулювання, але й за рахунок відчуття власного успіху, розвитку, перемоги тощо;
- формулювання обов'язку та відповідальності, при яких виконавець починає відчувати власну значущість, значущість результатів діяльності для суспільства та особисто для виконавця, в тому числі як показника його особистісного зростання;
- самоконтролю та контролю, при яких виконавець отримує задоволення від досягнення результатів за попередніми методами, отримує навички самостійно визначати результат. порівнювати його з заданими критеріями та самостійно робити висновки; керівник же здійснює контроль та поелементно інформує виконавця про результати з його точки зору, що дозволяє виконавцю скорегувати власну діяльність, точку зору та обрати більш дієві прийоми та методи власної праці.

В сучасних умовах пандемії, стресового стану виконавців та самих керівників до вказаних процесів додається необхідність навчання підлеглих механізмам подолання стресу, збереження позитивного мислення, оптимістичного настрою. Саме керівник повинен обрати найбільш оптимальні шляхи збереження позитивного світогляду та навчити їм своїх підлеглих.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.