Сравнение понятий «коммуникабельность» и »коммуникативность»

Критерий	Коммуникабельность	Коммуникативность
Носитель	люди, склонные к общению или получившие элементарную подготовку в области установления контактов	обладатели особых характерологических качеств, а также люди, стремящиеся к совершенствованию своих ценностей, установок, идеалов, интересов
Сущность	умение расположить к себе собеседника, вызвать симпатию, завязать дружеские отношения	в психологии – особая способность; в менеджменте – ключевая компетенция
Составляющие	обычно не выделяются; коммуникабельность сама является частью какого-либо вида активности	сочетание особого вида активности, эмоциональной реактивности, уверенности, умения удерживать коммуникативный объект
Выполняемые функции	установление поверхностных контактов	передача информации, эмоциональное выражение, мотивация, контроль и др.
Отношение к направленности	может быть абсолютно не согласована: маску коммуникабельного человека может носить любой, даже внутренне озлобленный, не любящий и не уважающий собеседника индивид	требует наличия соответствующей направленности личности, определяющей социальный и нравственный вес индивида, его потребности, интересы, убеждения, идеалы и соответствующих ценностных ориентаций
Источники формирования	специальная литература; тренинги	жизненный опыт; искусство; общая эрудиция; специальные научные методы (тренинги, совместное создание кодексов и прочих стандартов и др.)
Особенности развития	начинается с осознания проблем в профессиональной деятельности или личностном плане и зачастую сводится к изучению наиболее распространенных, но не всегда соответствующих особенностям личности и выполняемым ею задачам приемов, например, пикапа	начинается с формирования у человека такой направленности, при которой ценность человеческого общения находится на периферии, а в центре – ценностные ориентации
Отношение работодателей	при приеме на работу данное качество приветствуется большинством работодателей, но впоследствии не всегда в полной мере удовлетворяет запросы руководства	специально диагностируется редко, неправильно распознается из-за непонимания специалистами по кадрам и работодателями глубины различий между коммуникативностью и коммуникабельностью
Потребность в дополнительных навыках	незначительна, ограничивается поверхностным анализом обстановки и личностных особенностей собеседника, которые не удерживаются в памяти надолго и часто служат предметом манипулирования	общая эрудиция, знание филологии, основ маркетинга и психологии, полная информация о деятельности своей компании, а также о той аудитории, на которую направляется деятельность
Результат проявления в условиях организации	непредсказуем: в случае удачного проявления – повышение эффективности деятельности организации, оживление отношений сотрудников; в случае неудачного проявления – снижение продуктивности, слухи, сплетни, малозначимые разговоры, в том числе за пределами организации	нормализует социально-психологический климат в коллективе, оставляет положительное впечатление о компании и поднимает ее на высокий уровень в рейтингах, способствует совершенствованию оргкоммуникаций и повышению креативного уровня сотрудников

На базе результатов исследования был создан психологический портрет сотрудника организации (в плане проявления коммуникативности), а также, с помощью экспертов, была оценена вероятность реализации стратегических альтернатив организации в условиях совершенствования коммуникативности и отсутствия работы в данном направлении.

На основании выявленных проблем в деятельности организации были предложены рекомендации по совершенствованию коммуникативности ее сотрудников: внедрение корпоративного кодекса и стандартов общения (разработаны в процессе исследования и предложены коллективу), проведение специальных тренингов, совместная разработка проектов членами коллектива, самоменеджмент руководителей и сотрудников и др. В качестве примера совместной деятельности, призванной совершенствовать коммуникативность сотрудников организации, руководству был предложен проект «Вместе мы – сила!», участниками которого должны стать директор и сотрудники. Помимо целей, задач, этапов реализации в нем указывались риски и мероприятия по их нейтрализации.

В конечном итоге, можно предположить, что эффективность деятельности организации повысится, если

– дать руководству и сотрудникам установку на значимость коммуникативности как особого свойства личности;

– помочь им осознать смысл и ценность коммуникативности в профессиональной деятельности;

– создавать благоприятные условия для развития коммуникативности у сотрудников;

– использовать новые технологии развития коммуникативности.

Список литературы

1. Джангиров М. Коммуникабельность или коммуникативность [Электронный ресурс] / Джангиров М.. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.pr.uz/chastnoe-mnenie/2344. – Загл. с экрана.

2. Чернышова Л.Г. Компетентность как фактор конкурентоспособности человека [Электронный ресурс] / Л.Г. Чернышова. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.usurt.ru/ru/data/index5/files/8_11/018_5_8_11.pdf). – Загл. с экрана.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ

Айрапетян М.А.

Южно-Российский институт, филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, e-mail: marinkalapochka@mail.ru

Достижение устойчивого развития – одна из наиболее актуальных проблем, стоящих перед всеми странами мира, и регионами, в частности. Устойчивость экономического развития представляет собой такое состояние экономики, при котором поддерживается ста-

бильность выходных параметров развития производственных, социальных и экономических показателей.

Понятие «устойчивое развитие» вошло в лексикон мирового сообщества в 1987 г. после публикации доклада Международной комиссии по окружающей среде и развитию (Брундланд) «Наше будущее», в котором дано следующее определение: «устойчивое развитие – удовлетворение потребности сегодняшнего поколения, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять их собственные потребности» [1].

Устойчивое развитие региона предполагает экономически эффективное, социально-ориентированное и экологически допустимое развитие социально – экономической системы в целом.

Современные стандарты устойчивого развития предполагают, что экономика в равной степени должна быть ориентирована как на удовлетворение потребностей населения в настоящем времени, так и на сохранение возможностей для будущих поколений. Таким образом, устойчивое развитие подразумевает сохранение и преумножение всех компонентов совокупного капитала общества. Рост капитала может быть обеспечен соответствующей инвестиционной политикой региона [2].

Список литературы

1. Коптюг В.А. Конференция ООН по окружающей среде и развитию. – Новосибирск, 1992.
2. Основные положения стратегии устойчивого развития России / Под ред. А.М. Шелехова. М., Наука, 161 с., 2002.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОКРУГА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПАРТИЗАНСКА)

Антипина Н.Н., Степанова Н.Р.

Уральский федеральный университет, Высшая школа экономики и менеджмента, Екатеринбург, e-mail: antipina_n@bk.ru

Согласно проведенным исследованиям, до начала и конца 1990-х годов город Партизанск был многоотраслевым промышленным центром, с преобладанием угольной промышленности. В 2008 г. добыча угля в селе Углекаменск была прекращена. Запасы углей истощены, остались глубоко залегающие пласты, дальнейшее освоение которых требует высоких издержек. По мнению краевой власти, Партизанск является депрессивной территорией, не имеющей градообразующих предприятий. В связи с этим следует уделить внимание развитию малого и среднего бизнеса в регионе. На данный момент численность населения города Партизанск составляет 46257 чел. Численность работающих составляет 19800 чел., а численность официально зарегистрированных безработных – около 800 чел.

Стратегия развития города направлена на сохранение и развитие Партизанска в качестве самостоятельного и многофункционального городского центра с эффективной и конкурентоспособной промышленностью, представленной, в основном, сферой услуг широкого спектра, качественной городской средой и активным городским сообществом. Главной целью стратегии является обеспечение качества жизни населения городского округа на уровне не ниже нормативного на основе устойчивого развития экономики и социальной сферы.

Для дальнейшего развития депрессивной территории на основе благоприятных климатических условий можно попробовать развить оздоровительно-туристическую базу. Таким образом, можно быстрей и эффективней решить проблему привлечения инвесторов и трудоустройства граждан, находящихся без работы из-за развала производства.

На основе полученных данных разработан бизнес проект по строительству базы отдыха «Олений Ключ». Этот план позволит: привлечь население Партизанского района на вновь образовавшиеся рабочие места, улучшение жизни населения и повышение инвестиционной привлекательности района. Средняя стоимость проекта, без учета заработной платы, закупки мебели и оборудования и дорожного покрытия составляет 93 млн руб.

В табл. 1 представлена смета на строительство объекта.

В табл. 2 представлены стоимость аренды гостевых домов и гостиничных номеров.

Таблица 1

Смета на строительство базы отдыха «Олений ключ»

Перечень объектов	Количество, шт.	Площадь 1 объекта, кв. м	Стоимость, тыс. руб.
Малый гостевой дом	5	60	840000
Большой гостевой дом	2	140	1960000
Оздоровительный корпус	1	350	490000
Административный корпус	1	80	1120000
Кафе	2	150	2100000
Ресторан	1	200	2800000
Пропускной пункт	1	10	140000
Земельный участок	1	10000	20000000
Дорога	-	По ходу строительства	310 руб. за 1м.кв.
Беседки	20	20	35000
Хаски	10		700000
Собачий вольер	10	6	50000
Детская площадка	1		350000
Здание тех. обслуживания	3	50	700000
Автомобильная парковка	1	400	200000
Фонтаны	1	-	400000
Скамьи	30	-	7000
Уличное освещение	60	-	3000
Оборудование, мебель	-	-	По усмотрению инвестора (мин. 20000000 руб.)
Заработная плата	-	-	20000