

У 16 человек из 20 коммуникативные склонности совпадают или различаются между собой на 1 балл. Это примерно 80 %. Это дает право говорить о некоторой зависимости между этими склонностями, т.е. если человек обладает высокими (низкими) коммуникативными склонностями, то с большой вероятностью можем ожидать у него высоких (низких) организаторских склонностей.

Тенденции зависимости проявления коммуникативных и организаторских способностей от типа темперамента не наблюдаются. Большая часть респондентов показала высокие или низкие результаты по методике КОС. Это можно объяснить двумя способами.

1. Респонденты находятся в таком возрастном периоде, когда общение является неотъемлемой частью развития. Постоянно сменяющиеся группы взаимодействия (школа, ВУЗ, друзья по клубам, спортивным секциям и т.д.) повышают коммуникативные навыки исследуемых.

2. Юноши и девушки, участвовавшие в эксперименте, учатся в театральном институте. Психологический конструкт, который диагностирует методика КОС, у них развивают преподаватели, в силу дальнейшей профессиональной деятельности.

Первоначальная гипотеза о зависимости развитости коммуникационной сферы от типа личности не проявила себя в исследовании.

#### Библиографический список

1. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. / Е.П. Ильин. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 576 с.
2. *Русалов В.М.* Пол и темперамент / В.М. Русалов // Психологический журнал. Т.14. 1993. № 6. С. 55-64.
3. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. / С.Л. Рубинштейн. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 713 с.

*А.В. Кобякова,*  
Екатеринбург

#### **Социально-коммуникативная компетентность менеджеров по подбору и развитию персонала**

Искусство общения, знание психологических особенностей и применение психологических методов крайне необходимы специалистам, работа которых предполагает постоянные контакты типа «человек-человек».

В процессе своей трудовой деятельности люди вступают во взаимодействие, которое является неотъемлемым атрибутом любого производства. Результат взаимодействия людей проявляется в их взаимоотношениях друг с другом, в социально-психологическом климате, в удовлетворенности потребностей в общении, в эффективности их деятельности и культуре взаимоотношений в организации. Именно межличностное взаимодействие формирует целостность организации.

Для эффективного построения межличностного взаимодействия и процесса общения большую роль играет социально-коммуникативная компетентность, так как она позволяет ориентироваться в любой социальной ситуации, адекватно ее оценивать, принимать верные решения и достигать поставленных целей.

Особенно важна социально-коммуникативная компетентность для менеджеров по подбору и развитию персонала потому, что от того, как они умеют строить взаимодействие и общение с людьми зависит эффективность не только их деятельности, но и деятельности организации в целом. Социально-коммуникативная компетентность отражает особенности организации знаний относительно системы общественных отношений, социума, в котором живет человек, и межличностного взаимодействия.

Как в зарубежной, так и в отечественной психологии большинство исследовательских работ посвящено изучению коммуникативной компетентности, социальной компетентности, межличностного взаимодействия и сферы общения (Р. Вундерер, П. Дик, Н. Еговцева, Е.Е. Косило и др.). Тогда как о социально-коммуникативной компетентности как феномене говорят немногие (Э.Ф. Зеер, О. Н. Шахматова).

*Цель* данного исследования – выявить степень выраженности социально-коммуникативной компетентности менеджеров по подбору и развитию персонала организации ОАО «СКБ – банка» г. Екатеринбургa.

Теоретической основой исследования стала структура социально-коммуникативной компетентности Э.Ф. Зеера и О.Н. Шахматовой, включающая в себя пять составляющих: социально-коммуникативная адаптивность, стремление к согласию, толерантность, оптимизм, фрустрационная толерантность.

В качестве диагностического инструментария был выбран «Опросник социально-коммуникативной компетентности» Э.Г. Гельсмана, М.А. Холодной, Л.Н. Демидовой.

Объектом исследования стали менеджеры по подбору и развитию персонала организации ОАО «СКБ – банка» г. Екатеринбургa (8 человек от 21 до 45 лет; средний возраст – 33 года, из них 8 женщин).

Обработка результатов диагностики осуществлялась методом математического анализа данных (описательная статистика).

Анализ эмпирических данных показал, что в выборке менеджеров по подбору и развитию персонала наблюдается средний уровень выраженности таких показателей, как «стремление к согласию» ( $\bar{x}_{cp} = 38,8$ ;  $S = 6,7$ ;  $m_e = 37$ ); «толерантность» ( $\bar{x}_{cp} = 37$ ;  $S = 7,9$ ;  $M_0 = 8$ ;  $m_e = 36$ ); «оптимизм» ( $\bar{x}_{cp} = 34,5$ ;  $S = 5,7$ ;  $M_0 = 35$ ;  $m_e = 35$ ) и «фрустрационная толерантность» ( $\bar{x}_{cp} = 38,125$ ;  $S = 4,9$ ;  $m_e = 38,5$ ); на уровне выше среднего выражен показатель «социально-коммуникативная адаптивность» ( $\bar{x}_{cp} = 41,25$ ;  $S = 4,9$ ;  $m_e = 41,5$ ).

Исходя из этого, с учетом того, что низкие баллы по данным показателям обозначают высокий уровень его выраженности, а высокие баллы – низкий уровень, можно сделать предположение о том, что менеджеры по подбору и развитию персонала в основном стремятся по каждому вопросу иметь свою точку зрения и отстаивать ее, принципиальны и несговорчивы, у них отсутствует боязнь несовпадения мнений, расхождения во взглядах.

Они достаточно легко могут без раздражения относиться к чужому мнению, взглядам, характеру, привычкам, могут быть терпимыми. Но с другой стороны, могут быть интолерантны к неопределенности, которая выражается в стремлении следовать четким, устоявшимся взглядам на вещи, дела, поступки, у них могут отсутствовать сомнения и присутствовать некоторая ортодоксальность мышления и однозначность восприятия, неумение ждать, что может приводить к необдуманым и преждевременным действиям. Они могут стремиться следовать четким, устоявшимся взглядам на вещи, дела, поступки. У менеджеров по подбору и развитию персонала в средней степени выражены оптимизм и жизнелюбие, жизнерадостность и увлеченность, но при этом может отсутствовать чувство самосохранения и превышать разумный уровень риска. Иногда может выражаться пессимизм, недоверчивость, скептицизм. Для них характерна средняя способность противостоять жизненным трудностям без утраты психологической адаптации. То есть иногда при появлении преграды может возникать раздражение, напряжение, неудовольствие, фрустрация. Может появиться бравирование того, что хочется сделать или получить, которое тщательно маскируется озлобление. Участники исследования могут прибегать к физическим нагрузкам для снятия эмоционального возбуждения. У менеджеров в средней степени развиты навыки самоконтроля.

Немного меньше развита социально-коммуникативная адаптивность, что может выражаться в замкнутости, скромности, неумении поддержать разговор, скованности в общении, а также недостаточно легко могут приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам. Может присутствовать неуверенность в себе как в собеседнике.

Таким образом, можно сделать вывод, что у менеджеров по подбору и развитию персонала ОАО «СКБ – банка» в целом социально-коммуникативная компетентность развита на среднем уровне. Эти особенности могут быть обусловлены индивидуально-психологическими особенностями, например, интровертированность, низкая или заниженная самооценка, слабость воли, нерешительность, безразличие, низкий уровень эрудиции, узкий кругозор, недостаток знаний и умений в области психологических техник общения и др.

Наличие и выраженность такого профессионально важного качества как социально-коммуникативная компетентность необходимо учитывать при подборе сотрудников в отдел управления персоналом организации.

Согласно результатам исследования можно рекомендовать: увеличить объем знаний и умений в области особенностей процесса общения и взаимодействия с людьми; эффективные способы коммуникации в выстраивании и поддержании продуктивного контакта с собеседником; техники создания атмосферы доверия и поддержания контакта во время коммуникации; техники активного слушания и ведения разговора; техники переубеждения собеседника и аргументации собственной позиции. А также увеличить умение эффективно давать обратную связь и вести критическую беседу, навыки владения вербальными и невербальными приемами общения, способствующими конструктивному взаимодействию и многое другое.

*К.А. Командирова,*  
Екатеринбург

### **Уровень профессиональной направленности у студентов-психологов**

Актуальность исследования профессиональной направленности обуславливается тем, что длительный период жизни человека связан с выбором, овладением и выполнением определенной профессиональной деятельности. Вхождение в новую социальную среду и подготовка к дальнейшей учебной и профессиональной деятельности предполагает формирование и развитие ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности, освоение и перестройку профессиональных ценностей. Это важная задача периода обучения в вузе, как центрального периода становления личности.

Б.Г. Ананьев обращает внимание на «интенсивное преобразование» в студенческом возрасте всей системы ценностных ориентаций личности, и формирования ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности. На со-