

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, Петра 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» города Екатеринбурга.

Теоретической основой исследования стала структура социально-коммуникативной компетентности Э.Ф. Зеера и О.Н. Шахматовой, вклю-

чающая 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 – банк» города Екатеринбурга (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» ($\bar{x}_{\text{ср}} = 38,8$; $S = 6,7$; $m_e = 37$), «толерантность» ($\bar{x}_{\text{ср}} = 37$; $S = 7,9$; $M_o = 8$; $m_e = 36$), «оптимизм» ($\bar{x}_{\text{ср}} = 34,5$; $S = 5,7$; $M_o = 35$; $m_e = 35$;) и «фрустрационная толерантность» ($\bar{x}_{\text{ср}} = 38,125$; $S = 4,9$; $m_e = 38,5$); на уровне выше среднего выражен показатель «социально-коммуникативная адаптивность» ($\bar{x}_{\text{ср}} = 41,25$; $S = 4,9$; $m_e = 41,5$).

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 нетолерантны 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 необдуманным 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 не достаточно легко могут приспособляться 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, инторвертированность, 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, эффективных способов коммуникации, выстраивании и поддержании продуктивного контакта с собеседником, техник создания атмосферы доверия и поддержания контакта во время коммуникации, техник активного слушания и ведения разговора, техник 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.

На наш взгляд, полученные результаты могут стать основой для дальнейшего теоретического и эмпирического изучения заявленной темы, а также на их основе может быть разработана обучающая программа для сотрудников организации, способствующая повышению социально-коммуникативной компетентности трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2007. 263с.

2. Бекоева Д.Д., Тихенький В.Г. Тренинг эффективной коммуникации // Управление персоналом. 2004. № 20. С. 64 – 70.
3. Еговцева Н. О коммуникативной компетентности социального работника // Высшее образование в России. 2007. № 4. С. 72 – 79.
4. Жуковская И., Юрасов И. Обучение менеджеров по персоналу // Управление персоналом. 2006. № 7. С. 56 – 65.
5. Зеер Э.Ф., Шахматова О.Н. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста. Екатеринбург: УГППУ, 1999. 245 с.
6. Хасанова И.И., Водеников В.А. Психология управления: Учеб. пособие Екатеринбург: УГППУ, 2000. 241 с.

К.А. Командирова
Екатеринбург, РГППУ

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ 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 современном этапе профессиональная направленность личности студента во время обучения является необходимым условием эффективной подготовки специалиста, особенно на последних курсах обучения.

Направленность в различных трактовках личности выступает как ее ведущая характеристика, системообразующее свойство, центральное образование, определяющее ее психологический склад и цели, к которым она стремится (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и др.). Она рассматривается С.Л. Рубинштейном как «динамическая тенденция», А.Н. Леонтьевым как «смыслообразующий мотив», В.Н. Мясищевым как доминирующее отношение», Б.Г. Ананьевым и Л.И. Божович как «ос-