

Минобрнауки России  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**ВЛИЯНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
СОТРУДНИКОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Полное наименование темы бакалаврской работы

**АВТОРЕФЕРАТ**

Студента   2   курса   263   группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

**Рыбина Никиты Олеговича**

(ФИО студента)

Научный руководитель  
доцент, канд. социол. н.

должность, уч. степень, уч. звание

**А. А. Понукалин**

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д. псих. н.

должность, уч. степень, уч. звание

**Л.Н. Аксеновская**

инициалы, фамилия

Саратов, 2019

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования:** На данный момент в нашей стране был взят курс на определение пути перехода (или построения) информационного общества, основных условий, положений и приоритетов государственной информационной политики, обеспечивающих его реализацию. «Информационное общество» - государственная программа Российской Федерации, разработанная для создания целостной и эффективной системы использования информационных технологий, при которой граждане получают максимум выгод. В силу данной концепции, психологические особенности специалистов, которые работают в сфере высоких технологий, представляют интерес с целью изучить и научиться влиять на эффективность сотрудников отрасли информационных технологий. В данной работе изучаются коммуникативные особенности сотрудников ИТ сферы и их лидерские потенциал, а также зависимость реализации лидерских качеств от коммуникативных умений.

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерским потенциалом. Большинство работ в этой области касаются непосредственно сферы трудовых отношений. Сегодняшнее их состояние в целом заставляет задуматься над тем, кто и как будет реализовывать себя как «специалист своего дела». В рамках изучения проблемы лидерского потенциала предметом исследования являются: личностный потенциал (Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш, Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.Н. Осина и др.) и личностно-профессиональный потенциал (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин В.И. Селиванов, Ю.В. Громыко, О.С. Анисимов). В то же время в ряде работ отмечается, что в настоящее время наиболее востребованным качеством личности руководителя является лидерский потенциал (Н.Н. Гаврилов, А.Н. Занковский, М.В. Кирсанов). Но необходимо подчеркнуть, что понятие

«лидерский потенциал» не достаточно четко определено. Проблему лидерского потенциала руководителя рассматривают М.В. Кирсанов, В. Коттер, Ю.Н. Емельянов, П.Е. Овсянкин, Л. Лесбвей и др. Практически отсутствуют исследования, изучающие лидерский потенциал IT специалистов. Поэтому особый интерес вызывает вопрос о том, каким лидерским потенциалом должны обладать специалисты инновационных сфер высоких технологий.

Также, проблема развития коммуникативной компетентности не является новой для зарубежной и отечественной психолого-педагогической науки. В литературе обсуждается вопрос о содержании понятия «коммуникативная компетентность», ее структуре, условиях ее становления и развития, предлагаются методы диагностики (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, В.В. Синявский, В.А. Федоришин, Л. Михельсон). Теоретической основой исследования явились положения о понятии, структуре коммуникативной компетентности известных отечественных и зарубежных психологов (А.А. Леонтьев, И.И. Рыданова, Е.В. Руденский, Г.М. Андреева, В.И. Загвязинский, Б.Ф. Ломов, Н.В. Харьков, В.С. Грехнев, Б.Г. Ананьев, В.А. Кан-Калик, Л.А. Петровская, М.С. Каган, Я.Л. Коломинский, Ю.М. Жуков, О.И. Муравьева, С.М. Рогожникова, И.В.Макаровская, Н.С. Колмогорова, Е.А. Капустина).

Таким образом, мы связываем реализацию лидерского потенциала личности в современной организации с коммуникативной компетентностью сотрудников.

Наблюдается явное противоречие между высокой социальной востребованностью лидерского потенциала специалистов в условиях рыночных отношений, с одной стороны, и ограниченностью научного поиска в исследовании этого феномена – с другой. Это определяет, на наш взгляд, высокую практическую значимость данной проблематики.

**Гипотеза исследования:**

Реализация лидерского потенциала сотрудников в современной организации зависит от развитости уровня коммуникативной компетентности

**Объект исследования:** Лидерский потенциал и особенности коммуникативной компетентности специалистов информационных технологий.

**Предмет исследования:** лидерский потенциал сотрудников и их коммуникативные способности, а также представления руководителя о лидерских качествах подчиненных.

**Цель исследования:** выявить влияние уровня развития коммуникативных способностей на реализацию лидерского потенциала специалиста IT-подразделения технической поддержки.

Исходя из сформулированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

- рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
- получить данные на основе выбранных методик по лидерскому потенциалу и коммуникативной компетентности сотрудников;
- Повлиять на уровень коммуникативной компетентности сотрудников: провести тренинговое мероприятие на развитие коммуникативных качеств;
- Провести повторное тестирование на основе первоначальных методик и провести заключительное интервью.
- Провести статистический анализ, доказывающий наличие связи между уровнем развития коммуникативной компетентности и реализацией лидерского потенциала сотрудника.

**Методология:**

1) общетеоретические методы – анализ, сравнение, обобщение, систематизация;

2) Эмпирические – качественный анализ, эмпирическое обобщение, математико-статистический критерий для независимых переменных t-Стьюдента.

Диагностические методики:

1) Тест «Оценка лидерского потенциала» (Е.С. Жариков, Е. Крушельницкий), направленный на выявление лидерского потенциала личности.

2) Методика «Я – лидер», Е.С. Фёдоров, О.В. Ерёмин, модифицирована Т.А. Мироновой, направлена на определение лидерских качеств и включает в себя оценку коммуникативных и организационных умений

3) Тест «Коммуникативных умений» (Л. Михельсон), позволяющий определить уровень коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

**База исследования:** В исследовании принимали участие специалисты информационных технологий, оказывающие техническую поддержку сотрудникам компании.

**Методы исследования:** Методика «Я – лидер», Е.С. Фёдоров, О.В. Ерёмин, модифицирована Т.А. Мироновой; оценка лидерского потенциала (Е.С. Жариков, Е. Крушельницкий), Оценка коммуникативно-социальной компетентности (Е. Рогов)

**Новизна работы** заключается в создании нового методического средства позволяющего определять и влиять на коммуникативные особенности сотрудников технической поддержки для реализации их лидерского потенциала.

**Практическая значимость:** Наше исследование позволяет установить связь между коммуникативной компетентностью сотрудников и их лидерским потенциалом. Наше методическое средство может быть использовано в работе практического психолога в организациях, связанных с применением ИТ технологий, в профессиональной деятельности руководителей таких организаций. Так же, благодаря нашему исследованию,

мы сможем продолжать изучать аспект коммуникации в сфере высоких технологий.

## **Выводы по теоретической главе**

Были рассмотрены понятия темы «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал» и «коммуникативная компетентность». Проблема лидерства рассматривается в философии с античных времен. Всегда при описании проблемы лидера подчеркивается особое положение лидера в коллективе, обществе. Лидер наделен определенными полномочиями. Лидер является членом группы, занимает высокое статусное положение, которое занимает благодаря особым качествам личности, наделяется властью принимать решения. Лидерство же в первую очередь имеет динамическую характеристику, проявляется в межличностных контактах.

Существует большое разнообразие теорий лидерства. Чаще всего выделяют следующие группы теорий: поведенческие, ситуационные и системные теории лидерства.

Большое количество исследований проведено в области лидерства, в которых основной акцент сделан на оценке личности лидера. Выделяют разный набор качеств, иногда мы сталкиваемся с противоречивыми данными. Чаще всего используют классификацию качеств лидера, предложенную Е. В. Кудряшовой (деловые и личностные). В основном к личностным относят: адекватная высокая самооценка, коммуникативность, стрессоустойчивость и др.

Выделяют множество функций лидерства, за основные функции можно принять: планирование, распределение, стимулирование, организация деятельности, забота о группе.

Лидерский потенциал определяется скрытыми возможными к проявлению качествами человека. Лидерский потенциал сотрудников обеспечиваемся гармоничными развитием операциональных умений и личностных качеств.

Лидерский потенциал сотрудников – это динамическая система организационных способностей, ресурсов деловых и личностных, реализующихся в управлении совместной деятельностью с учетом ситуации.

Лидерский потенциал является социально-психологической характеристикой личности студентов, которая обеспечивает возможность влиять на окружающих. Лидерский потенциал студентов представляет собой диалектическое единство явных и скрытых возможностей и ресурсов.

Проблема коммуникативной компетентности является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Существует множество точек зрения относительно понимания ее сущности. Однако большинство авторов рассматривает её, как способность человека устанавливать и совершать необходимые контакты с другими людьми.

Ключевое понятие, которое легло в основу дальнейшего исследования, это определение Е. В. Руденского «Коммуникативная компетентность – это обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, а также социальный опыт в сфере делового общения»



## **Выводы по эмпирической главе**

Проведенное эмпирическое исследование влияния коммуникативной компетентности на лидерский потенциал личности позволило сделать следующие выводы:

Влияние на коммуникативную компетентность посредством тренинга выявило зависимость между такими качествами, как компетентность в общении (уверенность) и зависимость в общении (неуверенность) с умением управлять собой. В частности, с помощью корреляции было выявлено прямое положительное влияние компетентности в общении на умение управлять собой, теснота (сила) связи является умеренной. Влияние зависимого типа общения на умение управлять собой является отрицательным, влияние между ними обратное, теснота (сила) связи заметная.

Компетентность в общении (уверенность) также положительно повлияло на осознание целей сотрудников, связь между компетентностью в общении и осознание целей личностью является прямой, теснота (сила) связи – заметная.

Агрессивный (давящий) стиль общения повлиял на знание правил организации, где связь между ними установлена прямая, сила связи заметная по шкале Чеддока.

Также было установлено отрицательное влияние зависимого стиля общения на организаторские способности личности сотрудника, где связь наблюдается обратная, сила связи по шкале Чеддока – умеренная. Положительно влияет на организаторские способности сотрудников агрессивный стиль общения, между данным показателями была установлена прямая связь и сила этой связи умеренная.

На умение работать с группой прямое и умеренное влияние имеет агрессивный стиль общения, компетентный стиль общения почти нейтрален

по отношению к умению работать с группой, связь является между данными параметрами прямой, но сила связи слабая.

Существует связь между наличием творческого подхода и агрессивностью – здесь связь наблюдается прямая и влияет умеренно. Таким же образом давящий стиль общения влияет на умение решать проблемы, где имеется прямая и умеренная связь между этими двумя параметрами.

Таким образом, после проведения тренинга мы выявили параметры личности, на которые было произведено наибольшее влияние, и исходя из полученных результатов, у нас есть возможность скорректировать тренинговые мероприятия нужным нам образом в зависимости от поставленной цели. Мы можем развивать зависимые, агрессивные и компетентные стили общения и таким образом влиять на характеристики проявления лидерского потенциала в дальнейшем после проведения тренинга.

Имея данные результаты, мы можем заключить, что развитие коммуникативной компетентности позволило нам развить у сотрудников умение управлять собой и осознание цели. Также, после тренинга наблюдалось смещение из зависимого стиля общения в сторону агрессивного, с общим повышением показателя компетентного стиля общения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из полученных результатов, мы можем заключить, что работа с коммуникативной компетентностью сотрудников приносит нам ощутимые результаты касательно лидерского потенциала и имеет прямую связь с лидерскими качествами сотрудников. Коммуникативная компетентность сотрудников высоких технологий влияет на их способность с организацией

В результате проведенного исследования были изучены и проанализированы взаимосвязь и влияние между лидерским потенциалом и коммуникативной компетентностью сотрудников IT подразделения технической поддержки, организованной по принципу ITSM.

На основании полученных результатов можно утверждать, что цель исследования по выявлению влияния коммуникативной компетентности на лидерский потенциал сотрудников достигнута. Задачи исследования решены.

Гипотеза исследования подтвердилась, а именно лидерский потенциал определенно поддается влиянию со стороны коммуникативной компетентности. Само влияние может пробудить не только компетентность как таковую, но и перевести из зависимого типа общения в агрессивный при общем повышении компетентности в общении.

Практическая ценность работы заключается в том, что формируя и развивая у сотрудников коммуникативную компетентность посредством разработанного в рамках исследовательской работы тренинга, мы можем повлиять на их реализацию лидерского потенциала, если это необходимо в рамках развития персонала организации. Это будет способствовать их профессиональному росту, работе с коллективом и управление им.

