

Секция «Психология образования: обучение и развитие»

**Взаимосвязь коммуникативных и организаторских склонностей с индивидуально-личностными факторами менеджеров коммерческой организации**

*Обидина Наталья Владимировна*

*Аспирант*

Российский университет дружбы народов, Филологический факультет, Москва, Россия

*E-mail: Obidok@rambler.ru*

В последнее время в отечественной психологии растет число исследований, изучающих связи индивидуально личностных характеристик с успешной управленческой деятельностью [n1, n4, n5, n7]. В том числе изучаются коммуникативные и организаторские склонности, которые представляют собой важный компонент для реализации успешной управленческой деятельности.

Мы провели исследование «портрета» личностных черт и коммуникативных склонностей успешного руководителя, чтобы выяснить есть ли необходимость развивать профессиональное обучение, основанное на личностном подходе при развитии профессиональных качеств менеджеров. Исследование было осуществлено на базе коммерческой организации г. Москвы. Всего в исследовании приняли участие 313 человека: 82 мужчин и 231 женщины, возраст исследуемых от 21 до 42 лет (средний возраст 26 лет). Образование среднее специальное и высшее. Все исследуемые респонденты являются менеджерами среднего звена, работающими в компании не менее одного года. Сферой деятельности организации является управление сетью магазинов одежды и аксессуаров.

Для нашего исследования мы выбрали пятифакторную модель «Большая пятерка», разработанную Р. МакРеем и П. Костой [n2, n8, n9]. Данная модель признает существование пяти фундаментальных ортогональных личностных факторов [n8, n9]. Количество работ, доказывающих эту теорию, растет с каждым годом [n3, n4, n5, n7, n8, n9]. В последние десятилетия Пятифакторная модель активно используется отечественными психологами [n3, n4, n7, n8]. Для диагностики мы использовали: «Пятифакторный опросник NEO FFI» в адаптации М.В. Бодунова и С.Д. Бирюкова [n2].

Для выявления у сотрудников коммуникативных и организаторских склонностей использовался тест «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2) В.В. Синявского, Б.А. Федоришина. Хотя в результатах опросника «КОС-2» отражаются не столько реальные поведенческие характеристики личности, сколько особенности самовосприятия человека, тем не менее, исследователи установили корреляционную взаимосвязь социометрического статуса и восприятия личностью уровня развития своих коммуникативных и организаторских способностей [n6].

Для математической обработки данных использовался ранговый корреляционный анализ.

Согласно результатам исследования было установлено, что факторы личности имеют устойчивые взаимосвязи с коэффициентами организаторских и коммуникативных склонностей опросника «КОС-2».

Индивидуально-личностные факторы «Большой пятерки» тесно связаны с коммуникативными и организаторскими навыками. При этом *нейротизм* имеет отрицательные корреляции со всеми показателями опросника «КОС-2», то есть чем выше эмоциональная стабильность, тем у менеджера более выражены коммуникативные и организационные склонности. *Экстраверсия, согласие и добросовестность* положительно коррелируют с выраженностью показателей «КОС-2». Содержательно это значит, что более энер-

гичные, доброжелательные, добросовестные менеджеры более успешно взаимодействуют с сотрудниками и обладают более высокими навыками организации работы. Теснее всего со шкалами опросника связаны выраженность *добросовестности* и *согласия*. Люди с высокими показателями по данным факторам, как правило, организованны, самодостаточны, доверяют окружающим, склонны к сотрудничеству.

Интересно, что самые слабые связи показателей опросника «КОС-2» выявлены с *открытостью опыту*. Возможно, данные результаты связаны со спецификой управленческой деятельности в коммерческой организации, которая требует развития других личностных черт. Сходные результаты были получены в исследовании соотношения самоактуализации и эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций, проведенном И.А. Новиковой и Г.Н. Замалдиновой. Авторы отмечают, что, вероятнее всего, в деятельности коммерческих организаций больше приветствуется исполнительность, организованность, дисциплинированность сотрудников, нежели ярко выраженные творческие способности [п4, п7]. Это предположение подтверждается в нашем исследовании на примере добросовестности и согласия, о чем было сказано выше.

Как мы видим, коэффициенты коммуникативных и организаторских склонностей имеют устойчивые взаимосвязи с факторами «Большой пятерки»: ярко выраженными положительными коррелятами успешности являются *добросовестность* и *согласие*, а отрицательным - *нейротизм*.

Результаты данного исследования применяются в организации, на базе которой исследование было реализовано, при формировании обучающих семинаров с учетом роли личностных черт.

#### Источники и литература

- 1) Бабаев Т.М., Котов Л.Н. Особенности структуры мотивации у менеджеров торговой сферы с разной успешностью профессиональной деятельности // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. М, 2013. No.1. С. 44-50.
- 2) Бирюков С.Д., Васильев О.П. Психогенетическое исследование свойств темперамента и личностных характеристик: анализ структуры изучаемых переменных // Труды Института психологии РАН. Т. 2. М, ИП РАН, 1997. С. 23-51.
- 3) Воробьева А.А. Волевые и познавательные черты личности как факторы учебных достижений студентов. Дисс. ... канд. психол. наук. М.: РУДН, 2015
- 4) Замалдинова Г.Н., Новикова И.А. Соотношение особенностей уверенности и самоактуализации с профессиональной эффективностью сотрудников коммерческих организаций // Вестник университета (Государственный университет управления). М, 2010. No.25. С. 42-45.
- 5) Кужненко А.С., Новикова И.А. Соотношение показателей профессиональной эффективности и психологических характеристик работников банковской сферы // Акмеология. М, 2014. No.S 3-4. С.97-98.
- 6) Максименко Ж.А. Особенности структурных компонентов Я-концепции коммуникативно успешной личности. Автореф. дисс. ... канд. психо. наук. Москва, 2008.
- 7) Новикова И.А., Замалдинова Г.Н. Личностная уверенность и уровень самоактуализации сотрудников коммерческих организаций // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. М, 2010.No. 2. – 2. С. 21-26.

- 8) Novikova I.A. Big Five (The Five-Factor Model and The Five-Factor Theory) // The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology / Ed. Kenneth D. Keith. Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell, 2013. P. 136-138.
- 9) Vorobyeva A.A. The Five-Factor Model: General Overview // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. М, 2011. No.4. С. 80-85.

### Слова благодарности

Выражаю благодарность моему научному руководителю, Новиковой Ирине Александровне, кандидату психологических наук, доценту за помощь и курирование, а также благодарю Дмитрия Александровича Шляхту, кандидата психологических наук, доцента за помощь в обработке данных исследования.

### Иллюстрации

Таблица

**Коэффициенты корреляции параметров «КОС-2» с личностными факторами**

Опросник КОС-2	Факторы "Big Five"				
	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Согласие	Добросовестность
Коэффициент коммуникативных склонностей	<b>-0,31</b>	<b>0,24</b>	0,07	<b>0,27</b>	<b>0,3</b>
Коэффициент организаторских склонностей	<b>-0,19</b>	<b>0,29</b>	0,03	<b>0,34</b>	<b>0,36</b>
Общая шкала оценки	<b>-0,24</b>	<b>0,2</b>	0,03	<b>0,33</b>	<b>0,28</b>

*Примечание:* полужирным шрифтом выделены корреляции значимые на уровне  $p > 0,01$

Рис. 1. Таблица: Коэффициенты корреляции параметров "КОС-2" с личностными факторами