

университета, 2017. – С. 639–645. – URL: <http://repo.ssau.ru/handle/Obrazovanie-v-sovremennom-mire/Praktikoorientirovannoe-obuchenie-v-podgotovke-vypusknika-66058> (дата обращения: 20.01.2021). – Режим доступа: Репозиторий Самарского Университета.

УДК 159.9

## **КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Васильева Татьяна Николаевна, Пилипец Ирина Станиславовна,  
Самыкина Наталья Юрьевна*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П.Королева*

Высшее образование в университетах сейчас должно ориентироваться на запросы рынка труда и стратегически выстраивать учебный процесс с учетом возрастающих требований, интересов работодателей и потенциальных работников.

За последние несколько лет стало понятно, что рынок труда предъявляет новые требования к работникам, и одно из них – это хороший уровень коммуникативных качеств и умение налаживать межличностные контакты в рамках индивидуальной и командной работы. Тренд на развитие soft-skills касается многих направлений деятельности, а особенно – специалистов IT-сферы и производственных компаний.

Коммуникативные процессы и общение в профессиональной сфере представляют интерес для исследования, так как имеют сильное влияние на уровень эффективности, настроение и субъективное благополучие каждого работника, а также на результаты производственных процессов и успешность функционирования отдельных предприятий.

Коммуникативные процессы включены в любую деятельность и являются инструментом достижения цели. При этом в условиях ограниченности ключевых ресурсов (время, материальное и техническое обеспечение, знание и т.д.) именно коммуникативные навыки позволяют людям решать задачи, с которыми невозможно справиться при дефиците коммуникации. Традиционно считается, что в сферу IT идут люди, не склонные к общению, имеющие затруднения в установлении контактов и испытывающие дискомфорт в коммуникативных ситуациях. В то время как выбор и успешность деятельности в профессиях, где нужно общаться с людьми, приписывается людям более экстравертированным, испытывающим потребность в коммуникации и владеющим коммуникативными инструментами.

Вероятно, так было до настоящего времени, до изменений условий рынка труда. В учебниках по психологии труда отмечено, что профессия

«человек-знаковая система», к которой и относятся IT-специалисты, требует высокого уровня интеллекта [1], способности к абстрагированию и пониманию отношений и зависимостей между элементами, гибкости мышления, критичности, склонности к планированию, анализу и систематической работе, готовности пополнять знания и переучиваться, а также наличия существенных вербальных и невербальных компонентов мышления [2].

По данным исследования, проведенного Е.А. Орел, в структуре интеллекта профессиональных программистов выражены вербальные способности, эрудиция и логическое мышление [3]. Одной из ключевых компетенций программиста является высокий уровень владения вербальными операциями, ведь в процессе программирования идет постоянное перекодирование информации с одного языка на другой. Выявленные особенности мыслительной деятельности программистов существенно отличаются от тех, которые проявляют представители других профессий [4].

Так происходит, в том числе, потому что в технических вузах мягким навыкам, к которым относится и коммуникативная компетентность, уделяется мало времени, и, как правило, это делается по остаточному принципу, в блоках гуманитарных дисциплин [5]. Однако уже сейчас инженеры, владеющие большим опытом в области коммуникаций, имеют значительное преимущество перед теми, кто избегает общения. Отсутствие навыков общения снижает конкурентоспособность специалиста в целом [6].

В исследованиях С.В. Савченко выявлено, что уже в ходе обучения в вузе коммуникативные навыки студентов «знаковой» направленности (на примере математиков) претерпевают изменения. Растет степень агрессии, падают показатели коммуникабельности и эмпатии друг к другу, а также снижается уровень способности к сотрудничеству, умения идти на компромиссы. Показатель стремления к конкуренции со временем почти не изменяется, оставаясь на достаточно низком уровне. При этом студенты (и далее специалисты) этого направления имеют дефицит навыков межличностного общения, не испытывают интереса к контактам, ощущают затруднения в работе с людьми, часто не обладают навыками публичного выступления, не готовы изменить свое решение в нужный момент [7].

На стадии обучения у студентов «знаковых», инженерных профессий не создаются условия для развития навыков межличностного общения, из-за чего частично утрачивается способность к партнерству и сотрудничеству, возрастает неуверенность и стремление уклониться от новых контактов и проектов [8]. Для многих людей, программисты – это специалисты в области вычислительной техники и современного про-

граммного обеспечения, которые занимаются разработкой и написанием программ для различных устройств и не взаимодействуют с людьми. В то же время, многие специалисты в области программирования считают, что сейчас растет спрос на программистов, способных строить коммуникацию с другими людьми, узнавать их запросы и потребности, договариваться с заказчиком и взаимодействовать со специалистами из других сфер деятельности, особенно в междисциплинарных проектах.

Действительно, опрос IT-специалистов, которые работают в организациях или на фрилансе, показал, что для современных специалистов важны не только знания в своей предметной области, но и участие в командах, в том числе международных, умение эффективно взаимодействовать с представителями своей профессии из разных стран, а также с заказчиками и работодателями. То есть деятельность программиста не ограничивается взаимодействием с компьютером, в современных условиях она требует высокого уровня развития коммуникативных компетенций, в том числе и понимания межкультурной коммуникации, так как деятельность по созданию программного продукта все чаще выходит за пределы национальных границ.

Запрос со стороны производственных компаний, а также анализ направлений развития рынка социально-психологических тренингов и опыт реализации программ обучения обозначил противоречие между принятыми убеждениями об особенностях коммуникации представителей различных профессиональных направлений и реальным уровнем развития коммуникативных особенностей у молодых специалистов IT и HR-сфер.

Мы задалась вопросом, различаются ли коммуникативные особенности молодых специалистов, которые в настоящее время работают в организациях и занимаются разными видами профессиональной деятельности. Анализ публикаций по теме показал разницу в проявлении коммуникативных особенностей молодых людей уже на этапе получения высшего образования.

Для ответа на поставленный вопрос в течение 2020 года было проведено исследование, в котором участвовали 2 группы испытуемых. Первая группа испытуемых включала в себя сотрудников службы кибербезопасности организации и программистов, всего 40 человек. Вторая группа испытуемых – сотрудники HR-служб и отделов корпоративного обучения, всего 42 человека. Все участники исследования были молодыми специалистами, недавно получившими высшее образование или прошедшие переподготовку по своему направлению деятельности. Возраст участников исследования – от 22 до 30 лет.

Для исследования были выбраны методики, изучающие с разных сторон коммуникативные особенности личности: потребность в межлич-

ностных отношениях, собственную оценку вовлеченности в трудовой процесс и в решение задач, оценку негативных установок по отношению к другим, оценку типичных способов отношения человека к другим людям: опросник межличностных отношений ОМО разработан В. Шутцем на основе собственной теории межличностных отношений и адаптирован А.А. Рукавишниковым. Результаты данного опросника позволяют понять степень выраженности основных коммуникативных потребностей – в аффекте (эмоциях), во включении (принятии) и в контроле (безопасности) [9]; методика диагностики межличностных отношений Т. Лири ориентирована на исследование представлений человека о себе и определение преобладающего типа отношений в малой группе [10]. В данной классификации выделяется восемь стилей межличностного взаимодействия: властный - лидирующий, независимый - доминирующий, прямолинейный - агрессивный, недоверчивый - скептический, покорно - застенчивый, зависимый - послушный, сотрудничающий - конвенциональный, ответственный – великодушный; методика диагностики типа коммуникативной установки В. Бойко позволяет определить наличие и степень выраженности негативных коммуникативных установок, отражающих готовность недоброжелательно относиться к большинству окружающих [11]. Коммуникативные установки – это клише, шаблоны, привычные способы реагирования человека, которые складываются под воздействием опыта общения, знаний и оценок большинства людей, с которыми приходилось общаться ранее (в быту, на работе, в общественных местах). Автор выделяет 5 таких установок: завуалированная жестокость, открытая жестокость, обоснованный негативизм, брюзжание, негативный личный опыт; ориентировочная анкета Басса направленности личности дает ответ о выраженности одной или нескольких направленностей: личностной (на себя), деловой (на задачу) и коллективистской (на взаимодействие).

Обработка результатов по методикам проводилась при помощи U-критерия Манна-Уитни, так как данный критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Исследование показало, что существуют небольшие, хоть и значимые различия в типах межличностных отношений и наличии негативных коммуникативных установок. Так, например, молодые специалисты HR, в отличие от специалистов IT-сферы, более великодушны, при этом склонны к зависимому поведению и констатируют наличие у себя негативного коммуникативного опыта.

Рассмотрим подробнее характеристики, по которым мы выявили различия. В интерпретации опросника Лири мы читаем, что великодушный – это гиперответственный человек, который готов жертвовать своими интересами ради других или ради дела, стремится помочь и сострадать всем.

Такой человек может быть даже навязчив в своей помощи и проявлять излишнюю активность по отношению к окружающим [10]. Кроме того, он принимает на себя ответственность за других и стремится контролировать их деятельность. Видимо, такие характеристики связаны с деятельностью HR, которым действительно приходится иногда проявлять коммуникативную инициативу, ориентироваться на интересы других людей, искать компромиссы и в то же время влиять на жизнь других людей.

Наличие негативного коммуникативного опыта, которое так же характерно представителям группы HR, может быть связано, во-первых, с частотностью коммуникативных ситуаций и вероятных конфликтов в деятельности HR, а во-вторых, с большей рефлексивностью специалистов по персоналу.

При этом отсутствие различий между группами по показателям коммуникативных потребностей говорит о том, что и те, и другие, независимо от профессиональной деятельности, испытывают потребности в общении, а именно, в эмоциональных проявлениях, в безопасности в отношениях и в желании быть включенным в значимые группы и отношения. Мы также предполагаем, что отсутствие разницы в коммуникативных особенностях у представителей разных групп связано с тем, что сейчас многие специалисты IT-сферы понимают, что для того, чтобы успешно решать задачи своей профессиональной деятельности, им необходимо развивать коммуникативные навыки, быть более общительными и уметь вести себя в различных коммуникативных ситуациях.

Таким образом, перед вузами стоит задача учитывать коммуникативные особенности студентов, обучающихся на разных направлениях подготовки и специальностях, а именно, принимать значимость коммуникативных потребностей и для тех, кто обучается на IT, и на HR. Вариантом решения такой задачи может стать включение в программы обучения дисциплин, связанных с развитием коммуникативных навыков, формированием коммуникативной компетентности и социального интеллекта.

#### ***Библиографический список***

1. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - Москва. – 2009. – с. 291. – Текст: непосредственный.
2. Захарова, И.Г. Формирование социальной компетенции будущих инженеров в контексте современных достижений профессиональной педагогики / И.Г. Захарова // Вестник СамГУ. – 2008. - №5/2 (64). - с. 216. – Текст: непосредственный.
3. Орел, Е.А. Особенности интеллекта профессиональных программистов / Е.А. Орел // Москва. Вестник Московского университета, сер.14 Психология. - 2007. - №2. - с.70. – Текст: непосредственный.
4. Левицкая, И.А. Особенности формирования профессионально-личностных качеств будущих специалистов в техническом университете. - Текст:

электронный / И.А. Левицкая // Современные исследования социальных проблем. - 2017, - том 8, №6. - с.114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-professionalno-lichnostnyh-kachestv-buduschih-spetsialistov-v-tehnicheskom-universitete> (дата обращения 20.12.2020).

5. Сергеева, О.В. Психологический аспект коммуникации в образовательном процессе вуза / О.В. Сергеева // Вестник гуманитарного образования. Вятский государственный университет. – 2017. - №1. – с. 42-45. – Текст: непосредственный.

6. Гаврилова, О. М. Формирование готовности старшеклассников к выбору педагогической профессии в информационно-деятельностном образовательном пространстве «педагогический университет – школа: специальность 13.00.01 – «Общая педагогика, история педагогики и образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Гаврилова Ольга Михайловна ; ФБОУ КГПУ. - Красноярск. 2019. - с.183. – Место защиты: ФБОУ КГПУ. - Текст: непосредственный.

7. Савченко, С.В. Особенности коммуникативной компетентности у студентов-математиков - Текст: электронный / С.В. Савченко // Человек. Общество. Управление. - 2015. - №3. - с.22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kommunikativnoy-kompetentnosti-u-studentov-matematikov> (дата обращения 12.12.2020).

8. Атяскина, Т.В. Профессиональная деятельность техника-программиста: содержание и сущность. – Текст: электронный / Т.В. Атяскина // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. L-LI междунар. науч.-практ. конф. № 3-4(50). – Новосибирск: СибАК, 2015. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-tehnika-programmista-soderzhanie-i-suschnost/viewer> (Дата обращения 12.12.2020).

9. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С. В. Духновский. - СПб.: Речь, 2009. – 141 с. ISBN 978-5-9268-0771-9. – Текст непосредственный.

10. Собчик, Л. Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Метод. Руководство / Л.Н. Собчик. – М.: 1990. – 48с. - Текст непосредственный.

11. Шапарь, В.Б., Практическая психология. Психодиагностика отношений между родителями и детьми / В.Б. Шапарь. – М.: 2006. – 426с. - ISBN: 5-222-09379-4 – Текст непосредственный.

УДК 376

## **РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ**

***Васина Дарья Игоревна, Сундеева Людмила Александровна***

*Тольяттинский государственный университет*

Тотальная глобализация требует высокого уровня профессиональной подготовки будущих педагогов. Их компетентность и творческая активность оказывает значительное влияние на уровень интеллектуаль-