

УДК 159.9.075

Пономарева Марина Авинировна

*кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой кадровой политики
и психологии управления*

*Академия управления при Президенте
Республики Беларусь
г. Минск, Беларусь*

Marina Ponomareva

*PhD in Psychology, Associate Professor,
Head of the Department of Personnel Policy
and Psychology of Management*

*Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Belarus
Minsk, Belarus
e-mail: Ponomareva.m.av@yandex.by*

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАНДИДАТА: АНАЛИЗ РЕЧИ В СТРУКТУРЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление лингвистических индикаторов коммуникативной компетентности кандидатов в ходе собеседования по компетенциям. На основе контент-анализа, корреляционного анализа и сопоставления с результатами теста коммуникативных умений выявлены значимые связи между речевыми параметрами и уровнем коммуникативной компетентности. Установлено, что использование профессиональной терминологии, построение ответа по событийной схеме, наличие уточняющих вопросов к интервьюеру и логическая связность высказываний положительно коррелируют с высоким уровнем коммуникативной компетентности. Выделены типичные речевые ошибки кандидатов, предложены практические рекомендации для интервьюеров.

Ключевые слова: лингвистические индикаторы; самопрезентация; коммуникативная компетентность; собеседование по компетенциям; рекрутинговый дискурс; речевое поведение кандидата.

LINGUISTIC INDICATORS OF THE CANDIDATE'S COMMUNICATIVE COMPETENCE: SPEECH ANALYSIS IN THE STRUCTURE OF COMPETENCY-BASED INTERVIEWS

This article presents the results of an empirical study aimed at identifying linguistic indicators of candidates' communicative competence during competency-based interviews. Using content analysis, correlation analysis, and comparison with communication skills test results, significant relations were identified between speech parameters and the level of communicative competence. It was found that the use of professional terminology, constructing responses based on an event-based structure, asking follow-up questions to the interviewer, and logical coherence

in statements positively correlate with a high level of communicative competence. Typical speech errors made by candidates are identified, and practical recommendations for interviewers are offered.

Key words: linguistic indicators; self-presentation; communicative competence; competency-based interview; recruiting discourse; candidate's speech behavior.

Современный рынок труда предъявляет повышенные требования не только к профессиональным знаниям кандидата, но и к его способности эффективно взаимодействовать в деловой среде. Коммуникативная компетентность становится одним из важнейших критериев отбора, особенно на должности, предполагающие интенсивное межличностное взаимодействие. Однако существующие методы оценки коммуникативной компетентности зачастую носят субъективный характер и не опираются на системный анализ речевого поведения кандидата.

Цель настоящего исследования – выявить и систематизировать лингвистические индикаторы, позволяющие интервьюеру объективно оценить уровень коммуникативной компетентности соискателя в процессе собеседования по компетенциям, направленного на диагностику поведенческих паттернов через анализ реальных действий в значимых рабочих ситуациях. Собеседование по компетенциям позволяет выявить профессиональные навыки, снижая субъективные впечатления и вероятность социально желательных ответов кандидата.

Объект исследования – устная речь кандидатов на должности, предполагающие высокий уровень коммуникативной активности (руководители, менеджеры по продажам, специалисты по работе с клиентами).

Коммуникативная компетентность в современной психолого-педагогической литературе понимается как способность личности эффективно решать коммуникативные задачи в различных ситуациях общения [1; 2]. В структуре коммуникативной компетентности выделяют несколько взаимосвязанных компонентов: мотивационный (потребность в общении), когнитивный (знание норм и правил общения), поведенческий (владение коммуникативными техниками) и рефлексивный (способность к анализу собственного коммуникативного поведения).

Применительно к ситуации собеседования при приеме на работу коммуникативная компетентность кандидата проявляется в его способности выстроить эффективную стратегию самопрезентации, адекватно отвечать на вопросы интервьюера, аргументировать свою позицию и устанавливать доверительный контакт.

В психолингвистике последних лет активно развивается направление, изучающее рекрутинговый дискурс – сферу поиска и подбора персонала [1; 3; 4]. Так, в исследовании Ю. В. Агеевой выделяется и описывается рекрутинговый дискурс, анализируется речевое поведение рекрутера и кандидата в ходе собеседования [1]. Основными лексико-семантическими индикаторами речи соискателя автор называет термины, профессионализмы и варваризмы разных сфер, что обусловлено межпрофессиональным характером рекрутингового дискурса.

В свою очередь, И. А. Тисленкова, анализируя проблему языковой репрезентации уровня профессионализма в кадровом интервью, обосновывает возможность детекции языковых маркеров, коррелирующих с различными уровнями знаний кандидатов. Автор выделяет такие параметры анализа, как синтаксис, лексика, грамматика, стратегия речи, тип речевой культуры и соблюдение речевого этикета [3].

Анализ научной литературы позволяет выделить группы *лингвистических индикаторов*, значимых для оценки коммуникативной компетентности в ситуации собеседования.

Лексические индикаторы. Высокий уровень коммуникативной компетентности характеризуется уместным использованием профессиональной терминологии, отсутствием жаргонизмов и вульгаризмов, богатством лексического запаса, проявляющимся в разнообразии используемой лексики. Кандидаты с низким уровнем коммуникативной компетентности демонстрируют сочетание слов разной стилистической окраски в одном высказывании, избыточное употребление дискурсивных слов («как бы», «в общем», «типа», «значит»).

Синтаксические индикаторы. Коммуникативно компетентные кандидаты строят логически связные высказывания с соблюдением причинно-следственных связей. Напротив, для кандидатов с низкой коммуникативной компетентностью характерны нарушения синтаксической структуры, обилие перечислений, подмена слов жестами и дискурсивными словами.

Прагматические индикаторы. К ним относятся стратегия самопрезентации (использование глаголов действия, конкретных достижений вместо абстрактных понятий), способность задавать уточняющие вопросы интервьюеру, умение слушать собеседника и выстраивать диалог.

Индикаторы речевой культуры. Кандидаты с высоким уровнем коммуникативной компетентности демонстрируют соблюдение орфоэпических, грамматических и стилистических норм, уместное использование тона, стиля речи во взаимодействии. Для кандидатов с низким уровнем характерны не-

соблюдение речевых норм, ошибки в выборе регистра общения, нарушение этикетных норм (перебивание собеседника, проговаривание своего мнения параллельно речи интервьюера).

Исследование проводилось в 2026 году. Выборку составили 48 кандидатов на должности руководителей среднего звена. Общий объем собеседований составил 1 350 минут (в среднем 28 минут на одно собеседование). Собеседования проводились по единому сценарию, включавшему блок вопросов по компетенциям (коммуникативность, ориентация на результат, работа в команде, стрессоустойчивость).

Экспертная оценка коммуникативной компетентности кандидатов проводилась тремя независимыми экспертами (два психолога и один лингвист) по шкале от 0 до 10 баллов. Критерии оценки включали: логичность изложения, уместность лексики, соблюдение речевых норм, способность аргументировать позицию, умение задавать вопросы. Коэффициент конкордации (согласованности экспертов) составил 0,87 ($p < 0,01$), что свидетельствует о высокой степени скоординированности экспертных оценок.

Лингвистический анализ речи кандидатов проводился с использованием следующих методов:

- ♦ *контент-анализ* (выделение и подсчет частотности лексических единиц по предварительно разработанной категориальной сетке);
- ♦ *анализ синтаксической сложности* (средняя длина предложения, количество придаточных частей, показатели связности);
- ♦ *анализ дискурсивных маркеров* (подсчет слов-паразитов, псевдосвязующих слов, хезитаций);
- ♦ *анализ стратегий самопрезентации* (соотношение активных и пассивных глагольных конструкций, использование глаголов достижения или глаголов намерения).

Для верификации полученных данных все участники исследования дополнительно прошли стандартизированное тестирование с использованием теста коммуникативных умений Л. Михельсона в адаптации Ю. З. Гильбуха [5]. Выбор данной методики обусловлен следующими основаниями. Тест предназначен для диагностики уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений. Опросник позволяет выявить такие блоки коммуникативных умений, как умение оказывать и принимать знаки внимания, реагирование на справедливую и несправедливую критику, ответные действия на задевающее, провоцирующее поведение, умение обратиться с просьбой и ответить отказом, умение оказывать и принимать сочувствие и поддержку, навыки установления контакта.

Математическая обработка данных включала расчет коэффициента корреляции Пирсона для выявления связи между лингвистическими параметрами и экспертными оценками, а также для установления корреляции между экспертными оценками и результатами теста Л. Михельсона. Статистическая значимость корреляций оценивалась на уровне $p < 0,05$. Расчеты проводились в статистическом пакете «Статистика 12».

В результате статистической обработки данных были выявлены значимые корреляционные связи между лингвистическими параметрами речи кандидатов и уровнем их коммуникативной компетентности, оцененным экспертами.

Наиболее сильная положительная корреляция установлена между использованием профессиональной терминологии и экспертной оценкой коммуникативной компетентности ($r = 0,71$, $p < 0,001$). Кандидаты, получившие высокие оценки (8–10 баллов), в среднем употребляли 12,4 термина на 100 слов речи, тогда как кандидаты с низкими оценками (0–4 балла) – лишь 2,1 термина на 100 слов.

Столь же значимой оказалась связь между построением ответа по событийной схеме (ситуация – действие – результат) и оценкой компетентности ($r = 0,68$, $p < 0,001$). Этот результат подтверждает эффективность поведенческого интервью, в рамках которого кандидату предлагается описывать конкретные рабочие ситуации. Коммуникативно компетентные кандидаты спонтанно структурировали свои ответы в соответствии с этой схемой, даже без прямых указаний интервьюера.

Наличие уточняющих вопросов к интервьюеру также оказалось значимым предиктором коммуникативной компетентности ($r = 0,65$, $p < 0,001$). Высокий уровень коммуникативной компетентности предполагает не только умение говорить, но и способность слушать и прояснять неясные моменты. Кандидаты с высокими экспертными оценками в среднем задавали 4,2 вопроса за собеседование, тогда как кандидаты с низкими оценками – 0,7 вопроса.

Логическая связность высказываний (отсутствие нарушений синтаксиса и логических переходов) продемонстрировала значимую положительную корреляцию ($r = 0,62$, $p < 0,001$). Коммуникативно компетентные кандидаты строили свои ответы последовательно, соблюдая причинно-следственные связи между частями высказывания.

Преобладание глаголов достижения над глаголами намерения (например, «сделал», «внедрил», «достиг» вместо «старался», «пытался», «пробовал») также оказалось значимым положительным индикатором ($r = 0,59$, $p < 0,001$). Это позволило дополнительно оценить метапрограмму «процесс – результат» [6].

Наиболее сильная отрицательная корреляция выявлена для частоты употребления дискурсивных слов-паразитов («как бы», «в общем», «типа», «значит», «это самое») – $r = -0,68$ ($p < 0,001$). Кандидаты с низкой коммуникативной компетентностью допускали в среднем 9,6 таких слов на 100 слов речи, тогда как высококомпетентные кандидаты – 1,8 слова.

Проявление манеры перебивать и навязывать свое мнение также показало значимую отрицательную корреляцию ($r = -0,55$, $p < 0,001$). Кандидаты, склонные перебивать интервьюера или отвечать до завершения вопроса, получали низкие экспертные оценки.

Нарушение грамматических норм (ошибки в согласовании, управлении, неправильное употребление падежей) отрицательно коррелировало с уровнем коммуникативной компетентности ($r = -0,49$, $p < 0,01$).

Для проверки критериальной валидности экспертных оценок был проведен корреляционный анализ между средним баллом экспертов и результатами кандидатов по тесту коммуникативных умений Л. Михельсона в адаптации Ю. З. Гильбуха. Коэффициент корреляции составил $r = 0,71$ ($p < 0,001$), что свидетельствует о высокой степени согласованности между экспертным лингвистическим анализом речи кандидатов и результатами стандартизированного теста. Данный результат подтверждает, что выделенные лингвистические индикаторы действительно отражают измеряемый конструкт – коммуникативную компетентность личности.

Анализ речевого поведения кандидатов с низкими экспертными оценками (0–4 балла) позволил выделить несколько категорий типичных ошибок.

1. Ошибки лексического уровня. Наиболее распространенной ошибкой является использование речевых штампов и клишированных фраз без конкретики («быстро обучаемый», «коммуникабельный», «стрессоустойчивый», без подтверждения примерами). Нередко встречалось неоправданное использование жаргонизмов и просторечий, а также сочетание слов разной стилистической окраски в одном высказывании.

2. Ошибки синтаксического и дискурсивного уровней. Среди них – нарушение логических связей между частями высказывания, избыточное количество перечислений без углубления в детали, подмена содержательных ответов отвлеченными рассуждениями. Часто встречаются незавершенные синтаксические конструкции и «рванный» ритм речи с большим количеством пауз.

3. Ошибки прагматического уровня. Это прежде всего неумение слушать собеседника: перебивание интервьюера, ответы «невпопад», навязывание

своего мнения. Также к этой категории относится демонстрация отсутствия интереса к вакансии (отсутствие вопросов к интервьюеру, односложные ответы; ответы, не раскрывающие компетенции).

4. Ошибки, связанные со стратегией самопрезентации. Кандидаты с низкой коммуникативной компетентностью часто используют глаголы намерения («старался», «пытался») вместо глаголов достижения («сделал», «внедрил»). Это создавало образ кандидата, который фокусируется на усилиях, а не на результатах. Нередко встречалась тактика самопрезентации через противопоставление («я не такой, как другие»), что воспринималось как негибкость и конфликтность.

На основе полученных результатов могут быть предложены следующие практические рекомендации по лингвистической оценке кандидатов в ходе собеседования по компетенциям.

1. Следует определить структуру ответа, обратить внимание на то, как кандидат строит ответ на поведенческий вопрос. Предпочтительная структура: ситуация → действие → результат. Если кандидат спонтанно выстраивает ответ по этой схеме – это сильный лингвистический индикатор коммуникативной компетентности. Если же кандидат отвечает расплывчато, перескакивает с одного на другое, то это повод для более детальной проверки.

2. Необходимо проанализировать лексический состав речи. С этой целью целесообразно оценить количество профессиональных терминов, которые употребляет кандидат. Чрезмерно низкая терминологическая насыщенность речи может свидетельствовать о недостаточном погружении в профессиональную область. Однако следует соблюдать баланс: переизбыток терминов, особенно заимствованных из иностранных языков, может указывать на желание скрыть недостаток содержания за научной лексикой.

3. Важно выявить соотношение глаголов намерения и достижения. Коммуникативно компетентный кандидат использует активные глаголы в прошедшем времени, описывая конкретные завершенные действия. Если кандидат систематически использует глаголы намерения, это может указывать на неуверенность в себе или отсутствие реальных достижений.

4. Значимо оценить способность задавать вопросы. Один из самых надежных лингвистических индикаторов – количество и качество вопросов, которые кандидат задает интервьюеру. Отсутствие вопросов («у меня нет вопросов») является однозначно негативным признаком, свидетельствующим или о недостаточной подготовке, или о низкой вовлеченности. Достойный кандидат всегда найдет, что уточнить: о задачах на испытательном сроке, о структуре команды, о ключевых показателях эффективности.

5. Целесообразно обратить внимание на дискурсивные маркеры. Чрезмерно частое употребление слов-паразитов («как бы», «в общем», «типа», «значит») затрудняет восприятие речи и создает впечатление неуверенности. Однако важно соблюдать осторожность: полное отсутствие дискурсивных маркеров в спонтанной устной речи неестественно.

6. Следует зафиксировать нарушения коммуникативных норм. Перебивание интервьюера, навязывание своего мнения, ответы «невпопад» – это надежные лингвистические маркеры низкой коммуникативной компетентности. В отличие от словарного запаса, который можно развивать, соблюдение этикетных норм в значительной степени отражает устойчивые личностные особенности кандидата.

Проведенное исследование подтвердило возможность и целесообразность использования лингвистического анализа речи кандидата как инструмента объективной оценки коммуникативной компетентности в ходе собеседования по компетенциям. Выявленные корреляционные связи между лексическими, синтаксическими и прагматическими параметрами речи и экспертной оценкой коммуникативной компетентности (от $r = -0,68$ до $r = 0,71$) свидетельствуют о высокой диагностической валидности предложенных лингвистических индикаторов. Дополнительно проведенная корреляция с результатами стандартизированного теста коммуникативных умений Л. Михельсона в адаптации Ю. З. Гильбуха ($r = 0,71$) подтверждает, что выделенные речевые параметры действительно отражают измеряемый психологический конструкт.

Наиболее значимыми положительными индикаторами являются: использование профессиональной терминологии, построение ответа по событийной схеме, наличие уточняющих вопросов к интервьюеру, логическая связность высказываний и преобладание глаголов достижения над глаголами намерения. Наиболее значимыми отрицательными индикаторами – высокая частота слов-паразитов, перебивание интервьюера и нарушение грамматических норм.

Практическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций для интервьюеров, позволяющих повысить объективность и надежность оценки коммуникативной компетентности кандидатов. Перспективным направлением дальнейших исследований представляется автоматизация лингвистического анализа речи кандидата с использованием методов компьютерной лингвистики и технологий искусственного интеллекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева. – 4-е изд., стер. – М. : Флинта, 2023. – 254 с.

2. Сухих, С. А. Коммуникативная компетентность личности в общении : учеб. пособие / С. А. Сухих – М. : Проспект, 2021. – 192 с.
3. Тисленкова, И. А. Языковые средства актуализации высокого уровня профессионализма говорящего в нарративном интервью (на материале английского языка) / И. А. Тисленкова // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2021. – № 4. – С. 112–118.
4. Грицевич, Т. Д. Анализ речи кандидата в процессе собеседования в вузе / Т. Д. Грицевич // Лингвокультурное образование в системе вузовской подготовки специалистов. – 2016. – Т. 1, № 1 (9). – С. 138–142.
5. Тест коммуникативных умений (Л. Михельсон) / перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха // Компьютерная психологическая диагностика. – URL: <https://cpd-program.ru/methods/tku.htm> (дата обращения: 03.04.2026).
6. Пономарева, М. А. Анализ метапрограмм при профессиональном отборе руководящих кадров / М. А. Пономарева // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. / РИВШ ; редкол.: В. А. Гайсёнок [и др.]. – Минск, 2018. – Вып. 18. Ч. 2 : Психологические науки. – С. 312–319.

Поступила в редакцию 15.04.2026