

Висновки. З огляду на вищезазначене, доходимо висновку, що наставницька діяльність передбачає використання синергетичного підходу, який, у свою чергу, тісно переплітається з антропологічним, особистісним, акмологічним та іншими підходами, створюючи мультиплікативний ефект у процесі самовизначення, саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення особистості майбутнього вчителя. Перспективу подальших досліджень вбачаємо у визначенні видів і сутності педагогічного наставництва в сучасній педагогіці.

Література:

1. Бранский В.П. Социальная синергетика: теория самоорганизации индивидуума и социума / В.П.Бранский, С.Д.Пожарский. — МПб. : Политехника, 2002. — 476 с.

2. Князева Е.Н. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / Е.Н.Князева, С.П.Курдюмов. — М. : Наука, 1994. — 104 с.

3. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: [курс лекцій] / О.В.Кустовська. — Тернопіль : Економічна думка, 2005. — 124 с

4. Лубков А.Р. Синергетический подход к исследованию экономических систем: [монография] / Под ред. В.С.Карагода. — [Электронный ресурс]. — 2008. — Режим доступа: http://zhurnal.lib.ru/l/lubkow_a_r/sinergetice.shtml.

5. Макарова, Л. Н. Преподаватель высшей школы: индивидуальность, стиль, деятельность: монография: [В 2 ч.] / Л. Н. Макарова. - М. : МГПУ ТГУ им. ГР Державина. - М. : Тамбов: изд-во ТГУ 2000. - Ч. 2. - 2000. - 142 с.

6. Меретукова З.К. Методология научного исследования и образования: [учеб. пособие для студентов, занимающихся НИР, и аспирантов] / З. К. Меретукова. — Майкоп : Изд-во АГУ, 2003. — 244 с.

7. Тургунбаева Б.А. Реализация синергетического подхода в подготовке кадров высшей квалификации. — [Электронный текст]. — Режим доступа: http://www.rusnauka.com/13_NMN_2011/Pedagogica/2_83554.doc.htm

8. Федорова М.А. Педагогическая синергетика как основа моделирования и реализации деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / М.А.Федорова. — Ставрополь, 2004. — 170 с.

9. Фирсова С.П. Синергетический подход к изучению и моделированию образовательного пространства // *Фундаментальные исследования*. — 2011. — № 8 (часть 3). — С. 568-571.

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР – МЕТОД КОМПЛЕКСНОГО ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФЕСИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ И КОМПЕТЕНЦИЙ БИЗНЕСМЕНОВ

УДК: 159. 923. 2: 330. 33. 01

Чернявская Т. П.

В статье анализируются теоретические подходы к оцениванию профессионально важных личностных качеств и компетенций бизнесменов. Рассмотрены психологические проблемы профотбора, оценивания предпринимателей, бизнесменов. Описан

опыт проведения ассесмента при отборе финалистов на вакансии в бизнес-организации. Приведены этапы, методы и методики, используемые при проведении ассесмента

Ключевые слова: оценивание, профотбор, ассесмент-центр, компетенции, профессионально важные личностные качества, бизнесмены, бизнес-организация.

АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР – МЕТОД КОМПЛЕКСНОГО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ І КОМПЕТЕНЦІЙ БІЗНЕСМЕНІВ

Т.П. Чернявська

У статті аналізуються теоретичні підходи до оцінювання професійно важливих особових якостей і компетенцій бізнесменів. Розглянуті психологічні проблеми профотбору, оцінювання підприємців, бізнесменів. Описаний досвід проведення ассесмента при відборі фіналістів на вакансії в бізнес-організації. Приведені етапи, методи і методики, використувані при проведенні ассесмента.

Ключові слова: оцінювання, профотбор, ассесмент-центр, компетенції, професійно важливі особові якості, бізнесмени, бізнес-організація.

ASSESSMENT-CENTRE - METHOD FOR COMPLEX EVALUATION OF PROFESSIONALLY-IMPORTANT QUALITIES AND COMPETENCES OF BUSINESSMEN

T. P. Chernyavskaya

This article analyzes theoretical approaches to the assessment of professionally-important personal qualities and competencies of businessmen.

Psychological problems of professional selection, assessment of entrepreneurs and businessmen are examined. The experience of carrying on of assessment in the course of selection of finalists for business-organizations vacancies is described. The stages, methods and techniques used in the course of assessment are given.

Key words: assessment, evaluation, professional selection, assessment-center, competence, professionally-important personal qualities, businessmen, business-organization.

Актуальность темы исследования. Проблему профессионального подбора квалифицированного, подходящего бизнес-компания персонала каждая отдельная фирма решает в зависимости от собственных сил, средств и жизненного опыта.

Кто-то обучает, кто-то увольняет, кто-то переманивает, многие начинают вплотную работать с молодыми специалистами и делают ставки на них.

Реально существующая на сегодняшний день ситуация в сфере оценивания профессионально важных личностных качеств и компетенций кандидатов на вакансии или работающего персонала требует разработки и внедрения

объективной комплексной технологии оценивания, позволяющей получить не только достоверный результат, но и возможность прогноза возможного поведения персонала в будущем, после его приема, встраивания в команду, адаптации, обучения, продвижения.

Актуальность внедрения технологии квалифицированного оценивания персонала подтверждается и проведенным нами опросом сотрудников бизнес-организаций, которые высказали следующие мнения – 53% опрошенных руководителей и 72% подчиненных чувствуют себя недооцененными.

Теоретической и методологической основой при разработке концептуального подхода и организации эмпирического исследования явились фундаментальные работы ученых по актуальным проблемам профессионального отбора и исследований компетенций.

Большой вклад в разработку и внедрение методов профориентационных исследований внесли Ф. Гальтон [2], Ф. Тейлор [7], Г Мюнстерберг [14] и др.

Ф. Гальтон [2] в конце XIX века предложил метод психологических исследований (метод тестов) профконсультационным учреждениям. Ему удалось провести обследование 10 тысяч посетителей Лондонской международной выставки по семнадцати антропометрическим, медицинским и психологическим показателям. Полученные в его экспериментальном исследовании данные показали, насколько велики различия между людьми даже одного возраста.

В начале XX века Г. Мюнстерберг [14] впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для профессионального отбора работников с учетом их способностей и склонностей, совместимости в работе друг с другом.

Теория научной организации труда. Ф. Тейлора [7] в 20-е годы XX века внесла кардинальные изменения в систему профессионального подбора персонала. Ф. Тейлор считал важным обеспечение максимальной прибыли предпринимателей вместе с максимальным благосостоянием рабочих. Особое внимание Ф. Тейлор уделял созданию системы поиска и отбора персонала, а также оценке профессиональной компетенции руководителя. Выделяют четыре основных принципа его системы: 1) обобщение и классификация умений и навыков всего персонала; 2) тщательный отбор на основе научно установленных признаков; 3) продуманная система поощрений сотрудников; 4) разделение труда и ответственности между рабочими и управляющими.

А. Файоль [8] теоретически обобщает практику менеджмента. Он предлагает перечень принципов, которым должен следовать предприниматель, например, разделение труда, принцип единоначалия, приоритет общих интересов над частными, стабильность штатного расписания и др.

П. Друкер [3] в 50-х годах XX века выдвинул концепцию управления по целям. Его идея о том, что управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к определению функций, системы взаимодействия и процесса, в корне перевернула логику управления, принятую со времен А. Файоля.

Современные подходы к оценке профессиональной компетентности появились в 70-х годах XX века во многих западноевропейских странах. Термин «компетентность» подчеркивает возможность приобретения широко исполь-

зубых, целостных переносимых умений, которые могут служить основой для дальнейшего развития личности индивида.

Дж. Равен [5] предлагает теоретическую модель компетентности и новый подход к ее оценке. По его мнению, компетентность — это специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия. Ученый представляет карту областей компетентности, включающей их мотивационную базу, когнитивные, аффективные и волевые компоненты.

В отечественной литературе понятие компетентности долгое время имело значение «полномочия, власть, ответственность», то есть, обладало ярко выраженной правовой окраской, связанной с преобладающим развитием вертикальной иерархической структуры организации. Лишь недавно в отечественной литературе появилось определение компетенции как «единства знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью».

Рассматривая понятие компетентности, Б.Д. Эльконин [11] определяет его как меру включенности человека в профессиональную деятельность, отмечая, что важно не наличие у индивида чего-то внутреннего, а возможность использовать то, что есть.

М.В. Рыжаков [6] считает, что компетенции являются следствием новой экономики и нового подхода к человеческим ресурсам.

По определению С.Е. Шишова [10], компетенции есть общая способность, основанная на знаниях, ценностях, склонностях, дающая возможность установить связь между знанием и ситуацией, обнаружить процедуру (знание и действие), подходящую для проблемы. Компетенция одновременно тесно связывает мобилизацию знаний, умений и поведенческих отношений, настроенных на условия конкретной деятельности.

Таким образом, ученые приходят к выводу, что компетенции не сводятся ни к знаниям, ни к умениям. Часто можно встретить людей, обладающих обширными знаниями, но не умеющих мобилизовать их соответствующим образом в нужный момент, когда представляется возможность. Быть образованным еще не означает быть компетентным. Между знанием и действием в человеческой практике существуют сложные отношения. Проблема состоит в том, чтобы определить те знания, которые бы обеспечили формирование необходимых компетенций.

Оценка персонала в управлении человеческими ресурсами предполагает оценку профессиональной компетентности. В течение длительного времени оценка персонала воспринималась как диагностика и описание качеств работника, необходимых для занятия того или иного рабочего места. При этом подразумевалось, что содержание задач на рабочем месте, а, следовательно, и требования к работнику, претендующему на него, почти неизменны.

Современное общество живет в условиях постоянно меняющейся среды. Ее основные характеристики — возрастающее влияние международной конкуренции, быстрые изменения в области технологий и расширяющиеся возможности по их передаче, развитие методов дистанционного обучения и т.д.

Идет период стремительных и радикальных перемен как в потребностях и ожиданиях клиентов, так и в экономической ситуации. Эти изменения способствовали формированию новых требований к осуществлению оценки персонала.

Сегодня существует множество методов, которыми можно руководствоваться при назначении, передвижении кандидатов на должность, повышении квалификации персонала. В совокупности эти методы образуют технологию оценивания и развития персонала, или процедуру аттестации (оценивание персонала понятие более широкое, включающее в себя как аттестацию психологических особенностей личности, так и профессиональную компетентность).

Организация таких процедур имеет своей целью – повышение эффективности работы, или управления персоналом через: 1) положительное воздействие на мотивацию (каждому человеку важно получать объективную оценку своей работы); 2) планирование профессионального обучения, посредством определения пробелов в компетенциях; 3) планирование профессионального развития и карьеры, с помощью выявления сильных и слабых профессиональных качеств, что дает возможность подготовить индивидуальные планы развития; 4) принятие решений о вознаграждении, продвижении или увольнении.

На основе информации, полученной в ходе оценивания, руководство принимает обоснованные решения о повышении в должности, повышении заработной платы или увольнении.

Для сохранения качества в ориентирующихся на будущее предприятиях при поиске и отборе персонала стало необходимым применение современных средств и их развитие.

Традиционными средствами диагностики пригодности персонала можно выявить только часть способностей и личностных черт претендента. К традиционным средствам диагностики персонала в основном относятся: документы, требующиеся при поступлении на работу; собеседования; проверка при помощи психологических тестов; испытательный срок; производственные характеристики; биографические данные.

Желательным же является получение по возможности наиболее полного представления о претенденте. Наиболее вероятно этого можно достичь с помощью ассесмент-центра.

Ассесмент-центр (АЦ) – это метод комплексного оценивания персонала, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований должностных позиций [4, с. 218].

АЦ - критериально-ориентированный комплексный метод оценивания управленческих компетенций, с помощью которого оценивается соответствие характеристик специалиста компетенциям, определяющим эффективную работу на планируемой или занимаемой должности. В набор инструментов этого метода входят групповые упражнения, тесты и индивидуальные интервью.

Использование данной технологии позволяет решать задачи оценки соответствия кандидата требованиям позиции; получения наиболее полной информации о компетенциях кандидатов или оцениваемых сотрудников; оцен-

ки совместимости сотрудников; оценки готовности сотрудника к продвижению.

История создания метода АЦ берет свое начало со времен, когда немецкие военные психологи в период II-й мировой войны впервые применили ассесмент-процедуры. В это же время, базируясь на этих работах, комитет по подбору кадров Британской армии и офис стратегических служб США использовали АЦ для подбора военных специалистов. Впервые в промышленности этот метод использовала одна из крупнейших американских компаний AT&T в 1956 году в обучении и развитии управленческого персонала. С этого времени АЦ как метод оценивания персонала промышленных фирм получил широкое распространение. Например, в США более 2000 фирм постоянно используют этот оценочный метод [13].

Сравнительные эмпирические данные свидетельствуют о достаточно высокой прогностичности АЦ: критериальная валидность АЦ колеблется от 0,40 до 0,75 [4].

Цель исследования – теоретический анализ и методологическое обоснование возможностей оценивания профессионально важных личностных качеств и компетенций бизнесменов.

Задачи исследования:

1. Изучение подходов к оцениванию профессионально важных личностных качеств и компетенций бизнесменов.
2. Обоснование методологических и инструментальных основ развития профессионально важных для бизнеса качеств и компетенций.
3. Разработка и внедрение в практику ассесмента при отборе финалистов на вакансии в бизнес-организации.

Начиная с 1998 года, мы используем технологию «ассесмент-центр» в самых разных организациях и сегодня работаем, как в рамках своих проектов, так и в проектах наших партнеров, выступая в роли профессиональных разработчиков и организаторов оценочных процедур «ассесмент-центр», а также экспертов-наблюдателей.

Опираясь на свой многолетний практический опыт, мы исходим из того, что АЦ – это систематизированный метод квалифицированного определения сильных и слабых сторон в поведении и профессиональной деятельности, по которому заранее разработанные и установленные требования предъявляются несколькими наблюдателями одновременно по отношению ко всем участникам оценочной процедуры.

В таблице 1 представлены основные организационные этапы проведения АЦ с позиций процессного подхода: подготовка, проведение, заключение.

АЦ нацелен на выявление и развитие следующих профессионально важных качеств бизнесменов [13]: 1) организация и планирование; 2) принятие решений; 3) креативность; 4) навыки человеческих взаимоотношений; 5) гибкость поведения; 6) личное влияние; 7) толерантность неопределенности (неизвестности); 8) стрессоустойчивость; 9) обучаемость; 10) область интересов; 11) внутренние стандарты работы; 12) способность работы в команде; 13) вербальные коммуникативные способности.; 14) восприятие социальных намеков; 15) самообъективность; 16) энергия; 16) реалистичность ожиданий; 17) система вдохновения, ценностные ориентации; 18) социальная

объективность; 19) потребность продвижения (успеха, прогресса, повышения); 20) умение откладывать вознаграждение; 21) потребность в одобрении начальства; 22) потребность равняться на начальство; 22) гибкость целей; 23) потребность безопасности.

Таблица 1
Этапы организации и проведения АЦ

Подготовка	Проведение	Заключение
<ul style="list-style-type: none"> - Определение целей АЦ и целевых групп - Отбор наблюдателей - Определение требуемого профиля кандидатов - Отбор соответствующих тестов и упражнений - Технически-организационная подготовка, приглашение участников 	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка/обучение наблюдателей - Прием кандидатов, разъяснение целей и задач АЦ - Проведение тестов и упражнений кандидатами - Наблюдение за работой кандидатов наблюдателями - Индивидуальное заключение наблюдателей по каждому кандидату 	<ul style="list-style-type: none"> - Согласование индивидуальных заключений между наблюдателями - Разработка экспертизы по каждому кандидату - Заключительное согласование результатов, окончательный отбор - Индивидуальное собеседование с кандидатами, обсуждение результатов - Согласование мер по дальнейшему профессиональному развитию кандидата

Подбор методик диагностики проводится на основании анализа требований к оцениваемому сотруднику, соответствующих той должностной позиции, в расчете на которую проводится оценка.

Требования образуют системный базис АЦ и являются основой для проектирования процедуры оценивания.

АЦ-технология длится от одного до трех дней и использует техники ранжирования оценивания для определения: соответствия кандидатов для конкретной профессиональной деятельности или продвижения по карьерной лестнице сотрудников в бизнес-компании; при приеме на работу, ротации персонала, обучении и повышении квалификации, формировании кадрового резерва, аттестации персонала, необходимости снижения затрат на персонал.

В таблице 2 представлены методы, входящие в структуру АЦ.

Таблица 2
Группы методов и методик, входящих в структуру АЦ

Группы методов	Методики
1. Методы диагностики общих поведенческих черт	- Личностные тесты - Интеллектуальные тесты - Тесты интересов - Тесты достижений
2. Методы, ориентированные на «прошлое» поведение	- Интервью для изучения установок - Анализ биографических данных; использование результатов наблюдений за оцениваемым со стороны лиц, принимающих решение о выборе наиболее подходящего кандидата на вакансию
3. Методы, ориентированные на актуальное поведение	- Наблюдение за поведением в специально создаваемых ситуациях; - Анализ рабочего поведения в реальной деятельности

Сами оценочные параметры изначально формулирует руководство компании, основываясь на должностных обязанностях, или разрабатывается профиль требований к каждой конкретной должности.

В программу включаются различные упражнения, этюды, психологические тесты, деловые и ролевые игры, кейсы, дискуссии.

Выводы.

1. Анализ теоретических подходов к оцениванию профессионально важных личностных качеств и компетенций бизнесменов показал, что фундаментальные работы ученых по актуальным проблемам профессионального отбора и исследований профессиональных компетенций, начавшиеся Ф. Гальтоном с конца XIX, актуальны и для современных развивающихся бизнес-организаций.

2. Основополагающей целью метода «Центра оценки» является предоставление информации о профессиональной и личной компетенциях сотрудников, определение пригодности сотрудника для работы или продвижения, предоставления информации руководству о том, какие действия и какие шаги следует предпринять, чтобы развить компетентность персонала в соответствии с требованиями компании и сложившегося бизнеса. Информация предоставляется в виде письменного заключения на каждого сотрудника.

3. Широкому применению данного метода мешают его сложность и высокая стоимость, а также привлечение высококвалифицированных специалистов. Но безусловно АЦ позволяет получить достоверные результаты, которые основаны не на предположениях, а на конкретных проявлениях в поведении человека, а так же подтверждением результатов с помощью личностных оп-

росников, объективно оценивающих интеллектуальные способности и деловые качества специалиста.

Література

1. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения / А.А. Вучкович-Стадник. — М. : Эксмо, 2008. — 192 с.
2. Гальтон Ф. Наследственность таланта, ее законы и последствия / Ф. Гальтон. — СПб., 1875. — 313 с.
3. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер: [пер. с англ.]. — М. : Изд. дом «Вильямс», 2007. — 224 с.
4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2003. — 448 с.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. — М., 2002. — 135 с.
6. Рыжаков М.В. Ключевые компетенции в стандарте: возможности реализации // Стандарты и мониторинг в образовании. — 1999. — № 4. — С. 20.
7. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. — М. : Прогресс, 1992.
8. Файоль А. Общее и промышленное управление: / А. Файоль: [пер. с англ.]. — М. : ЦИТ, 1923. — 151 с.
9. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т.П. Чернявская. — Одесса : Астропринт, 2010. — 288 с.
10. Шишов С.Е. Механизмы контроля и оценки эффективности деятельности в системах образования европейских стран // Стандарты и мониторинг в образовании. — 1999. — № 4. — С. 31.
11. Эльконин Б. Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения / Б. Д. Эльконин, А. В. Великанова // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию [материалы семинара]. — Самара: Профи, 2001. — С. 4-8.
12. Buber M. The way of man according to the teaching of Hasidism // Religion from Tolstoy to Camus. Ed. By W. Raufman. — N.Y., 1961, — P. 425-441.
13. Cascio W.F. Applied Psychology in Personnel Management. — New Jersey: Prentice Hall International, Inc. 1991. — 542 p.
14. Munsterberg H. Psychology and Industrial Efficiency. — Boston: Houghton Mifflin Co, 1913.

ОЦЕНИВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК: 159. 923. 2: 330. 33. 01

Чернявская Т.П.

В статье приведен теоретический анализ концепций природы общих способностей, исследований проблемы оценивания управленческого персонала. Анализ существующих систем оценивания персонала позволил сделать вывод о том, что используемый на практике методический инструментарий направлен на оценку частных способностей и не учитывает общих способностей. Рас-