



Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв



Белопухова А.С.
Эксперт центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

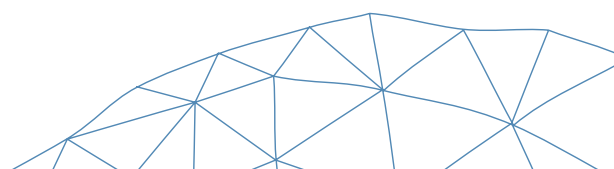
E- mail: aniabelopukhova@gmail.com

Аннотация

В статье личностно-профессиональная диагностика представляется как основным инструментом отбора в президентский резерв. Характеризуются отличия такой диагностики от других видов оценки. Описывается ее модель, разработанная на основе ресурсного и личностно-ориентированного подходов. Представляется, что в рамках личностно-профессиональной диагностики становится возможным выявление стратегической жизненной идеи руководителя и ведущих мотивов, ценностей и смыслов, что позволяет составить более грамотную и полную характеристику человека.

Ключевые слова

• личностно-профессиональная диагностика • президентский резерв • государственные служащие • отбор • ресурсный подход • оценка компетенций •



Повышение уровня требований к личностно-профессиональным качествам государственных гражданских служащих, их опыту и умениям обуславливает интерес к лучшим практикам в сфере кадровой работы. Достижение актуальных целей и задач, связанных как с реформированием государственной службы, так и с повышением качества государственного управления, предполагает эффективное функционирование системы регулярной и комплексной оценки компетентности и потенциала государственных служащих как стержневого элемента управления персоналом в государственном секторе. На сегодняшний день оценка как метафункция в управлении персоналом проводится недостаточно эффективно, а зачастую является формальным элементом управления кадрами. Фактическое отсутствие единого стандарта сопровождения личностно- профессионального развития государственных гражданских служащих на основе систематической и пролонгированной оценки является одним из главных препятствий на пути повышения уровня профессионализма госслужащих и качества государственного управления.

Решением комиссии по вопросам государственной службы и кадров было поддержано применение технологии личностно-профессиональной диагностики для оценки кандидатов в резерв высших управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации. Технология реализуется на базе Факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС). Разработанная модель личностно-профессиональной диагностики включает в себя комплексную систему выявления ключевых ресурсов человека (автор модели – доктор психологических наук, профессор Ю.В. Снягин). Подчеркивание термина «ресурсы» в корне отличает данный подход от аналогов, базирующихся на принципе дефицитарности – виде диагностики, направленной на выявление слабых сторон человека. Ресурсный подход, напротив, направлен на выявление сильных сторон тестируемого. Соответственно, применение ресурсного подхода позволяет «увидеть» различные варианты применения разнообразных талантов человека.

Ресурсный подход предполагает широкий арсенал современных кадровых технологий, применяемых в личностно-профессиональной диагностике, синергетически обогащен авторскими разработками глубинного биографического анализа. Возможность оценить многогранность индивидуальных особенностей руководителя предусматривает использование комплексного инструментария, который включает в себя тестовые методики, глубинное интервью, интернет-анализ, видеопрезентацию, специализированные творческие задания и тому подобные методики. Вариативность технологии позволяет адаптировать ее под задачи разной направленности и разного масштаба: от экспресс-оценки управленческого потенциала будущих специалистов до личностно-профессионального мониторинга развития управленцев. Личностно- профессиональный подход также может быть эффективно применен для оценки управленческой команды, выявления потенциала во взаимодействии руководителя и подчиненных.

Личностно-профессиональный характер диагностики отличает ее от сугубо профессиональной (профессиональное тестирование) и исключительно личностной (психологической). Личностно-профессиональная диагностика рассматривает личностные ресурсы человека в контексте его профессиональной деятельности, а не взятые абстрактно, как это происходит при психологическом тестировании. Таким образом, личностно-профессиональная диагностика позволяет получать более валидные результаты при тестировании руководителей, нежели психологические методы, поскольку учитывается специфика управленческой деятельности, ее место и роль в жизни руководителя. Также важным отличием от других видов диагностики выступает и используемая в рамках личностно-профессиональной диагностики модель диагностических критериев, не только включающая в себя «знаниевый» и «навыковый» компоненты, но и ориентированная на оценку управленческой идеологии, ценностных ориентиров и отражающая силу личности руководителя.

Можно выделить следующие ключевые особенности личностно-ориентированного подхода: 1) личностно-профессиональная диагностика, детерминированная ресурсным подхо-

дом, призвана выявить у человека его ключевые, наиболее сильные ресурсы, которые при правильном их использовании могут не только способствовать повышению эффективности деятельности, но и нивелировать и компенсировать недостаток иных его качеств; 2) личностно-профессиональная диагностика построена на принципе «учета контекста ситуации». Любые ресурсы руководителя в зависимости от контекста могут как способствовать повышению эффективности деятельности, так и выступать возможной зоной риска; 3) развивающий характер личностно-профессиональной диагностики отличается от сугубо отборочного и оценивающего характера большинства аналогичных инструментов и подразумевает активное вовлечение тестируемого в процесс диагностики. Специфика методик в рамках личностно-профессиональной диагностики заключается в том, что перед тестируемым ставится осмысленная задача, зачастую предполагающая работу по рефлексии собственного профессионального или личностного опыта, поиска факторов повышения собственной эффективности; 4) применяемые в диагностике методы не носят формата «жесткого взаимодействия». Напротив, личностно-профессиональная диагностика предполагает доверительную атмосферу взаимодействия с человеком. Данный подход, как показывает практика, сам по себе носит развивающий характер и способствует осознанию человеком своих особенностей, ранее ему невидимых.

Система оценки ведущих мотивов, ценностей и смыслов позволяет составить более грамотную и полную характеристику человека, нежели просто выявление профессионального опыта и приобретенных компетенций. В рамках личностно-профессиональной диагностики становится возможным выявление стратегической жизненной идеи руководителя, понимаемой как основной ориентир, подчиняющий себе все ресурсы человека. Возможность «подобраться» к подобным высокоуровневым конструктам существует только в рамках ресурсного подхода, предполагающего как высокий уровень доверия между тестируемым и тестирующим, так и осмысленную направленность процесса диагностики, стимулирующего внутренний поиск тестируемого.

В настоящее время сотрудники и эксперты Факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС продолжают работу по проведению комплексного ресурсного анализа кандидатов в резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ. Оценка личностно-профессиональных ресурсов кандидатов позволит определить уровень их управленческого потенциала, вектор дальнейшего карьерного развития, а также степень готовности занимать конкретную управленческую должность. В рамках программы отбора в президентский резерв в 2016 году участниками комплексного ресурсного анализа станут 30 руководителей. В настоящее время в резерве находится 140 руководителей.

Список использованной литературы:

1. Маркин В.Н. Человековедческий подход в управлении // Ученые записки РАГС. 2011. Выпуск 1. С. 204 – 214.
2. Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, 2014, 192 с. С.85-93.
3. Синягин Ю.В. Оценка руководителя: компетентности и ресурсы // Воспитание детей и молодежи. 2009. №4. С. 48 – 53.

Personal and professional diagnostics as the main tool of selection to the presidential reserve

Belopukhova A.S.

Expert of the Center for Modern Personnel Technologies of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, PANEPA

E- mail: aniabelopukhova@gmail.com

Abstract

The article presents personal and professional diagnostics as the main tool of selection to the presidential reserve. Such diagnostics differs from other types of assessment. Its model developed on the basis of resource and person-centered approaches is described. It seems that within the framework of personal and professional diagnostics it is possible to reveal the strategic life idea of the leader and the leading motives, values and meanings, which allows to make a more competent and complete characterization of a person.

Key words

• personal and professional diagnostics • presidential reserve • civil servants • selection • resource approach • competence assessment •

References

1. Markin, V.N. Humanistic approach to management // Scientific notes of RACS. 2011. Issue 1. C. 204 – 214.
2. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical edition of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014, 192 pp. C.85-93.
3. Sinyagin, Y.V. Head's assessment: competences and resources // Upbringing of children and youth. 2009. No4. C. 48 – 53.