

Новые подходы к оценке руководителей с использованием цифровых технологий



Мударисов А.А.
Кандидат психологических наук, заместитель заведующего НИЛ «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва
e-mail: mudarisov-aa@ranepa.ru



Гояева З.М.
Младший научный сотрудник НИЛ «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва
e-mail: goyaeva-zm@ranepa.ru

Аннотация

В тезисах кратко описываются итоги анализа актуального опыта использования цифровых технологий в кадровой сфере. На методологическом уровне проводится сопоставление компетентностного и мировоззренческого подходов в оценке руководителей. Дается описание авторского опросника «Особенности профессионального мировоззрения», реализованного в формате веб-приложения. Приводятся некоторые результаты эмпирического исследования с использованием двух опросников: «Особенности профессионального мировоззрения» и «Оценка управленческого потенциала, версия 5.0». Результаты исследования в дальнейшем могут послужить в том числе основой для разработки типологии профессионального мировоззрения.

Ключевые слова

• компетентностный подход • мировоззренческий подход • цифровые технологии • профессиональное мировоззрение • оценка руководителей • госслужба •

Актуальность исследования обусловлена глобальными тенденциями цифровизации большинства процессов управления, в том числе в области кадровой работы. Наиболее перспективным направлением развития технологии личностно-профессиональной диагностики является разработка надежных и востребованных цифровых инструментов оценки.

В научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС в 2020 году был изучен опыт применения цифровых технологий в сфере подбора и оценки кадров. На конкретных примерах проиллюстрирован опыт использования цифровых технологий для автоматизации рабочих процессов и решения кадровых задач на государственной гражданской службе в России и иных странах. Сопоставлена современная практика применения соответствующих технологий в отечественных и зарубежных крупных бизнес-организациях. Определены перспективы и возможные направления развития цифровых технологий, предназначенных для оценки личностных и профессиональных качеств руководителей сферы государственного управления [1; 2].

На методологическом уровне сопоставлены наиболее популярные подходы к оценке сотрудников и руководителей госслужбы. При сравнении данных по применению широко распространённого компетентностного подхода [3; 6] и предлагаемого нами мировоззренческого подхода, основанного на комплексном анализе смыслов, ценностей, целей и мотивов [7], выявлена методологическая уязвимость компетентностного подхода, в рамках которого и сотрудник, и руководитель чаще всего рассматриваются как совокупность отдельных черт, характеристик, качеств, знаний, навыков и умений, именуемых «компетенциями». Обоснована недостаточность и слабая информативность оценки по компетенциям в отношении руководителей среднего и высокого уровней. Доказывается целесообразность изучения ценностно-смысловой сферы и особенностей профессионального мировоззрения управленцев с помощью цифровых методов оценки. Проанализированы возможности и недостатки действующего инструментария личностно-профессиональной диагностики, в том числе с использованием аппаратных методов.

На базе существующего цифрового инструментария, в том числе разработанного чат-бота «Цифровой интервьюер», и мировоззренческого методологического подхода создана и апробирована новая методика личностно-профессиональной диагностики – опросник «Особенности профессионального мировоззрения».

Опросник представляет собой метод, предназначенный для изучения системы взглядов, убеждений, представлений и оценок респондента, связанных с собственной карьерой, а также ценностных и смысловых ориентиров его профессионального развития и управленческой деятельности. Опросник реализован в формате веб-приложения и содержит набор оригинальных вопросов разного типа: закрытые вопросы (выбор ответа из предложенных вариантов), открытые вопросы (ввод текста собственного ответа), вопросы с ранжированием (определение степени значимости предложенных вариантов ответов методом рангов), попарные сравнения и другие. Результатом прохождения электронного варианта опросника является настраиваемый набор итоговых показателей, формируемый на основе сочетания ответов на различные вопросы.

С целью верификации разработанного диагностического инструмента было проведено эмпирическое исследование на выборке из 200 руководителей государственной гражданской службы. Результаты совместного использования в рамках исследования опросника «Оценка управленческого потенциала, версия 5.0» (ОУП 5.0) [4; 5] и нового опросника «Особенности профессионального мировоззрения» свидетельствуют о целесообразности применения последнего в качестве дополнительного оценочного инструмента при проведении комплексной диагностики потенциальных и действующих руководителей высокого уровня, в том числе в рамках проектов по реализации и развитию государственной кадровой политики.

Применение опросника в исследовательской практике позволило сделать ряд новых научных выводов:

- Чем выше уровень управленческой должности, тем чаще руководители могут точно сказать, что определились с тем, что является их профессиональным призванием.
- Руководители, которые понимают для самих себя суть их профессионального призвания и могут охарактеризовать его как «служение другим людям, обществу, государству, менеджменту и функциона-

лизм», в большей степени проявляют лояльность по отношению к своему месту работы, а ведущими ценностями для них являются «признание их заслуг со стороны окружающих».

- Для руководителей, которые ещё находятся в поиске своего профессионального призвания, как правило, ведущей ценностью является «материальное вознаграждение», а ценность «признания их заслуг со стороны окружающих» имеет наименьшую значимость.
- Чем выше субъективная оценка уровня своей актуальной управленческой должности, тем в целом руководители склонны высоко оценивать свои карьерные возможности в дальнейшем.
- Чем ниже субъективная оценка уровня своей актуальной управленческой должности, тем больше руководители склонны видеть в качестве факторов, мешающих их профессиональному развитию, объективные внешние обстоятельства (условия системы, коллектив и т.д.). При этом чаще в качестве факторов, помогающих им в профессиональной деятельности, отмечают «помощь других людей».

Всесторонний анализ полученных результатов позволил сделать выводы, которые могут послужить основой для последующей разработки соответствующей типологии профессионального мировоззрения руководителей.

Список использованной литературы:

1. Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации. Теоретико-правовые аспекты. – М.: Луч, 2011. – 156 с.
2. Ишакова Е.Н., Зарипов С.М. Анализ автоматизированных систем тестирования государственных служащих Российской Федерации // Современные информационные технологии в науке, образовании и практике: сб. ст. – Оренбург: Университет, 2014. – С. 20 – 22.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Прогресс, 2014. – 342 с.
4. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. – 2017. – Т. 4. – № 2. – С. 101-108.
5. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 186 с.
6. Чошанов М.А. Инженерия обучающих технологий. – М.: Бином, 2011. – 276 с.
7. Sinyagin Y.V. Specific Features of the Concepts of what “Immediate Environment”, Management Team, Methods for Its Selection, and One’s Own Managerial Role are for Executives of Different Management Levels.- Psychosocial (International Journal of Psychosocial Rehabilitation). – 2020. – Vol. 24. – N 3. – P. 3327-3351.

New approaches to assessing leaders using digital technologies

Mударисов А.А.

Cand. Sc. Psychology, Deputy Head of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E- mail: mudarisov-aa@ranepa.ru

Goyaeva Z.M.

Junior Research Scientist, Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPA

E- mail: goyaeva-zm@ranepa.ru

Abstract

The theses briefly describe the results of the analysis of the current experience of using digital technologies in the personnel sector. At the methodological level, the authors compare the competence-based and «worldview» approaches in assessing managers. The theses provide a description of the author's questionnaire «Features of the professional worldview», implemented in the format of a web application. Some of the results of the empirical research are described using two questionnaires: «Features of the professional worldview» and «Management capacity questionnaire» version 5.0. The research results in the future can serve, among other things, as a basis for the development of an appropriate typology of professional worldview.

Key words

• competence-based approach • ideological approach • digital technologies • professional worldview •

References

1. Voloshin V.V., Titov K.A. Public service in the Russian Federation. Theoretical and legal aspects. – M.: Luch, 2011. – 156 p.
2. Ishakova E.N., Zaripov S.M. Analysis of automated testing systems for civil servants of the Russian Federation // Modern information technologies in science, education and practice: collection of articles. Art. – Orenburg: University, 2014. – P. 20-22.
3. Leontiev A.N. Activity. Consciousness. Personality. – M.: Progress, 2014. – 342 p.
4. Sinyagin Yu.V. Three-component model of managerial readiness // Live psychology. – 2017. – Vol. 4. – N 2. – P. 101-108.
5. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing management potential in complex personal and professional diagnostics. M.: Publishing house «Delo» RANEPA, 2020. – 186 p.
6. Choshanov M.A. Engineering of teaching technologies. – M.: Binom, 2011. – 276 p.
7. Sinyagin Y.V. Specific Features of the Concepts of what “Immediate Environment”, Management Team, Methods for Its Selection, and One’s Own Managerial Role are for Executives of Different Management Levels.- Psychosocial (International Journal of Psychosocial Rehabilitation). – 2020. – Vol. 24. – N. 3. – P. 3327-3351.