

ВОЗМОЖНОСТИ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

OPPORTUNITIES FOR ACMEOLOGICAL MONITORING OF THE HR SPECIALISTS' PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT

I. Katushonok

Summary. the paper presents a description of the acmeological monitoring model, based on the system approach methodology, and taking into account different stages of the formation and development of HR specialists' professional competencies. The model is cyclical, and includes diagnostic and developing phases.

Keywords: acmeological monitoring, developing effects, HR specialist's professional competence.

Катушонок Ирина Юрьевна

Аспирант, Северо-Западный Институт
Управления Российской Академии Народного Хозяйства
и Государственной
Службы при Президенте РФ (СЗИУ РАНХ и ГС),
Санкт-Петербург
irina.katushonok@gmail.com

Аннотация. в статье представлено описание модели акмеологического мониторинга, основанной на методологии системного подхода и учитывающей разные этапы формирования и развития профессиональных компетенций HR-специалистов. Модель имеет циклический характер, включает диагностические и развивающие фазы.

Ключевые слова: акмеологический мониторинг, развивающие воздействия, профессиональные компетенции HR-специалиста.

ВВЕДЕНИЕ

Акмеологический подход к формированию и развитию профессионализма работника актуален сегодня для любой сферы профессиональной деятельности. Акмеологическое понимание личности как открытой развивающейся системы позволяет изучать этапы становления профессионализма, оценивать структурные элементы компетентности работника, а также создавать условия для целенаправленных системных воздействий на внешние и внутренние факторы профессионального развития,

в том числе связанные с саморазвитием и самосовершенствованием [7]. Важно отметить, что в современных условиях система профессиональной подготовки и профессионального развития работников в большей степени основана на квалификационном подходе, определяющим формальные минимальные требования к специалисту. В этой связи особое значение приобретают акмеологические мониторинги, имеющие своей целью более глубокие комплексные исследования профессиональной компетентности, которые, помимо изучения знаний, умений и навыков, требующихся

от работников, также нацелены на анализ мотивации профессионального роста, способностей и личностных качеств работника, обуславливающих его профессионализм в той или иной сфере деятельности.

Акмеологический мониторинг как предмет теоретических и практикоориентированных разработок широко представлен в таких видах профессиональной деятельности, как педагогика (в т.ч. профессиональная подготовка и развитие педагогов высшей школы) (Джига Н.Д., Виноградова Н.И., Карипбаев Б.И.), управленческая подготовка (Алюшина Н.А., Богданов Е.Н., Булыгин, Зазыкин В.Г., Кудрявцева Е.И.), военное дело (Дронова Т.А., Михайловский В.Г., Корчемный П.А., Лаптева И.Л., Лаптев Л.Г.), экология (Гагарин А.В., Глазачев С.Н., Фетисова А.С.), инженерно-технические профессии (Берестнева О.Г., Козлова Н.В., Майборода Т.А., Михайлова А.Г., Софьина В.Н.).

Работу специалистов по управлению персоналом с позиций акмеологического подхода анализировали Зубарев Е.А., Казаков Ю.Н. [2; 4].

В представленных работах авторы затрагивают только отдельные аспекты профессиональной компетентности HR-специалистов. Вместе с тем деятельность по управлению персоналом имеет комплексный характер и находится на стыке экономического, социально-психологического и управленческого направлений, что существенно повышает требования к компетенциям работников служб управления персоналом, формируемых на разных этапах профессионального развития.

В этой связи целью представленной статьи является разработка ключевых показателей комплексного акме-

ологического мониторинга развития профессиональной компетентности в деятельности по управлению персоналом.

Постановка задачи

Ключевым объектом акмеологического мониторинга является профессиональная компетентность. В актуальных источниках данное понятие является одним из наиболее востребованных как отечественными, так и зарубежными социальными, психологическими и педагогическими науками (Софьина В.Н., Кузьмина Н.В., Деркач А.А., Зимняя И.А., Маркова А.К., Татур Ю.Г., Первутинский В.Г., Шадриков В.Д., Хамский Н., Равен Дж., Цивели Ф.и др.). Проведение исследований, связанных с формированием и развитием профессиональных компетенций специалистов, занятых в деятельности по управлению персоналом, обусловлено следующим:

- ◆ изменением требований к профессиональным компетенциям специалистов в связи с комплексным характером управления персоналом, а также наличием в деятельности оперативных и стратегических задач;
- ◆ необходимостью поиска новых форм, методов и инструментов формирования и развития профессиональных компетенций специалистов на разных этапах их профессиональной карьеры;
- ◆ несоответствием между традиционной системой обучения и современными требованиями к подготовке специалистов [7].

Метод решения задачи

Объектом акмеологического мониторинга в представленной работе выступает профессиональная компетентность специалиста по управлению персоналом, которая представляет собой комплекс профессиональных знаний, умений и навыков, способностей, деловых и личностных качеств, а также профессиональную мотивацию, которые представляют открытую систему, подверженную как внешним, так и внутренним развивающим воздействиям. Профессиональные компетенции проявляются во владении современными технологиями и методами решения профессиональных задач различного уровня сложности, позволяющими осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью [6].

Для описания самого процесса акмеологического мониторинга прежде всего использованы теоретические методы научного познания: проведен анализ научных источников и результатов исследований по различным видам профессиональной деятельности, важные для темы исследования аспекты синтезированы и обобщены в виде научных терминов и классификаций. Использо-

вание в работе метода теоретического моделирования позволило представить процесс акмеологического мониторинга в виде модели, описывающей этапы, методы и планируемые результаты процесса в графическом виде.

Анализ полученных результатов

Термин «мониторинг» используется для обозначения комплекса научных средств оперативного наблюдения, анализа и контроля изменения состояния сложных объектов [1]. В различных сферах профессиональной деятельности мониторинги применяются для сбора информации о социальном явлении.

Эта процедура позволяет отслеживать изменения в исследуемом объекте и вовремя принимать корректирующие решения. Обычно мониторинги проводятся на регулярной основе для выявления положительной или отрицательной динамики в системе.

Под акмеологическим мониторингом в деятельности по управлению персоналом мы понимаем мониторинг профессиональных компетенций специалиста по управлению персоналом на различных этапах развития его профессионализма и становления субъектности. Именно через овладение комплексом профессиональных знаний, умений и навыков, через совершенствование личностных и профессиональных качеств в деятельности и развивается субъектность [1]. Такое понимание основано на теории

Б.Г. Ананьева о развитии личности и субъектно-деятельностной методологии в целом (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова, А.А. Деркач, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.).

Реализация акмеологического мониторинга основана на нескольких ключевых принципах:

- ◆ мониторинг осуществляется относительно социальных объектов, которые имеют динамичный характер, что требует непрерывного анализа. Периодичность мониторинговых исследований зависит от особенностей объекта анализа и ресурсов исследователей;
- ◆ мониторинг осуществляется на основе заранее сформированных и валидных показателей и индикаторов, с разных сторон описывающих объект мониторинга;
- ◆ мониторинг должен представлять собой систему: должен обеспечивать получение, анализ, интерпретацию и дальнейшее использование информации относительно различных профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом на разных этапах профессионального развития;

- ◆ мониторинг должен предполагать совместимость инструментов анализа на разных этапах профессионального развития специалистов

по управлению персоналом;

- ◆ мониторинг должен строиться на основе принципов конфиденциальности информации: все полученные данные должны использоваться только в обобщенном среднестатистическом виде;
- ◆ мониторинг предполагает прогнозирование развития или иного изменения состояния объекта;
- ◆ мониторинг должен предполагать механизмы обратной связи, позволяющие проводить как коррекционную работу с участниками мониторинга, так и вносить необходимые изменения в сами процедуры мониторинга [5];
- ◆ результаты мониторинга предполагается включать в более глобальную систему подготовки и развития профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом, предполагающую единые акмеологические технологии и инструменты оценки и развития профессиональной компетентности специалиста в вузе и на рабочем месте [7].

Соблюдение указанных принципов позволит осуществлять процесс мониторинга в системной методологии, рассматривая его как тиражируемый инструмент акмеологических исследований.

Анализ работ таких авторов, как Софьина В.Н., Баласанян А.С., Жаринов А.В., Орестова В.Р., посвященных реальным примерам проведения акмеологического мониторинга, а также результатов исследований Маличенко И.П., Петровой Т.П., Андреевой И.С., Чулановой О.Л. и др., описывающих профессиональные компетенции специалиста по управлению персоналом, позволили нам сформировать следующий алгоритм проведения акмеологического мониторинга в деятельности по управлению персоналом:

1) Аналитический этап. Цель — изучение индивидуально-психологических и профессионально-значимых качеств специалистов по управлению персоналом, необходимых для успешного осуществления трудовых функций, т.е. обеспечивающих продуктивность профессиональной деятельности.

Объекты исследования:

- ◆ руководители и сотрудники служб управления персоналом, демонстрирующие высокий уровень профессионализма;
- ◆ стандарты профессии, содержащие информацию о требованиях к работнику службы управления персоналом.

Методы исследования: анализ документов, психологическое тестирование, опросные методы, в т.ч. метод экспертных оценок, методы математической статистики.

Предполагаемый результат этапа: моделирование структуры индивидуально-психологических и профессионально-значимых качеств работников служб управления персоналом с указанием критериев и индикаторов мониторинга.

2) Этап диагностики. Цель — описание и интерпретация ситуации актуального развития участников мониторинга (студентов или конкретных работников службы управления персоналом).

Объекты исследования: студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» (уровень бакалавриата и магистратуры); специалисты и руководители служб управления персоналом.

Методы исследования: психологическое тестирование, опросные методы, в т.ч. самоанализ; оценка испытуемого в деятельности, методы математической статистики.

Предполагаемый результат этапа: акмеограммы участников исследования с описанием траекторий личностно-профессионального развития с опорой на критерии и индикаторы мониторинга.

3) Этап формирующего эксперимента. Цель этапа — использование комплекса технологий и инструментов развития индивидуально-психологических и профессионально-значимых качеств и свойств, важных для продуктивной деятельности в управлении персоналом. Жаринов А.В. пишет о том, что выбор конкретных методов воздействия напрямую зависит от целей и задач построенной траектории личностно-профессионального развития. Важно отметить, что этот этап может быть не ограничен жесткими временными рамками, которые определяются, прежде всего, готовностью и мотивацией участника мониторинга на развитие и профессиональный рост.

Методы этапа: важной задачей является определение методов и средств воздействия с учетом этапа профессионального развития. Так, на этапе формирования профессиональных компетенций на уровне бакалавриата необходимо создать условия для интеграции систем «вуз» — «бизнес-практика» и использовать комплекс обучающих мероприятий, объединяющих потенциал науки и практики. Для уровня магистратуры нам видится важность единства систем «вуз» — «бизнес-практика» — «HR-консалтинг».



Рис. 1. Общая модель акмеологического мониторинга

Комментарии

- Аналитический этап
- Диагностический этап
- Этап развития
- Оценочный этап

Предполагаемый результат этапа: развитие индивидуально-психологических и профессионально-значимых качеств и свойств, важных для продуктивной деятельности в управлении персоналом.

4) Этап оценки результатов деятельности по развитию профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом. Цель этапа — оценить качество формирующих воздействий через повторную оценку критериев и индикаторов мониторинга.

Методы исследования: в завершении фазы цикла исследователь возвращается к диагностическому этапу, на котором, используя тот же арсенал диагностических инструментов, необходимо оценить результативность развивающих воздействий.

Предполагаемый результат этапа: обобщение информации об эффективности развивающих воздействий на разных этапах профессионального развития специалиста по управлению персоналом.

Этапы и содержание процесса акмеологического мониторинга мы представили в виде модели, построенной по принципу двойной петли, принятому в концепциях самообучающихся организаций (К. Арджирис).

Мы считаем, что первой фазой цикла мониторинга должен выступать аналитический этап, а не традиционный для

подобных исследований этап диагностики. Именно здесь исследователь изучает актуальные требования к профессиональным компетенциям специалиста, формируя эталонную модель. На этом же этапе формируются представления о том, как развивать те или иные компоненты профессионализма.

Практическое приложение результатов

Представленная модель акмеологического мониторинга является ориентирующей основой для планирования и проведения формирующего эксперимента в целях исследования возможностей, условий и результатов формирования и развития профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом.

Выводы

В современных условиях развитие акмеологии как науки и практики становления профессионализма возможно только при условии системных и непрерывных мониторингов. В ситуации высокой динамики изменений в профессиях, а значит, в требованиях к компетенциям участников трудовых процессов, акмеологические мониторинги позволяют обогащать науку актуальными данными, столь необходимыми системе высшего и дополнительного профессионального образования при построении внутриорганизационных систем обучения, в т.ч. формировании программ коучинга; для планирования процессов самообучения и саморазвития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жаринов А. В. Акмеологический мониторинг личностно-профессионального развития государственных служащих: методологические и прикладные аспекты // Акмеология. 2004. № 2. С. 40–49.
2. Зубарев Е. А. Психолого-акмеологический подход в развитии психологической компетентности специалистов кадровых служб // Акмеология. 2008. № 3 (27). С. 129–133.
3. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Часть первая. Инновационные технологии в управлении персоналом: учеб. пособие / А. С. Баласанян, В. И. Иванова, А. А. Лехтин, В. Н. Софьина: под ред. В. Н. Софьиной. Сев.-Зап. ин-т упр.-фил РАНХиГС. — СПб, 2012–202с.
4. Казаков Ю. Н., Широин И. И. Акмеолого-психологические пути сохранения и оптимизации профессионального здоровья специалистов кадровой службы организации // Вестник Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2010. № 1, С. 9–24.
5. Орестова В. Р. Акмеологический мониторинг идентификации кадров государственной службы // Акмеология. 2009. № 4. С. 88–91.
6. Софьина В. Н., Грибанова Д. Я. Акмеологическая компетентность в структуре профессиональной компетентности // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2015. № 2. С. 45–46.
7. Софьина В. Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: монография. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2015. 220 с.

© Катушонок Ирина Юрьевна (irina.katushonok@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Северо-Западный Институт Управления Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте РФ