

ՀԱՐԱՅՍԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ЮРИЙ СИНЯГИН

заместитель директора Высшей школы
государственного управления Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ, доктор психологических наук, профессор

ОЦЕНКА ЛИЧНОСТИ: РЕСУРСНЫЙ И КОМПЕТЕНОСТНЫЙ ПОДХОДЫ¹

В статье рассматриваются вопросы личностно–профессиональной диагностики с позиций ресурсного и компетентностного подходов. Характеризуются названные подходы, анализируется их развитие в психологической науке и описываются возможности применения в оценке личности профессионала и управленца.¹

Ключевые слова и словосочетания: оценка, ресурсный подход, компетентностный подход, личностно–профессиональная диагностика.

Все более и более популярным как в естественно–научных и технических, так и в гуманитарных дисциплинах становится сегодня ресурсный подход, приобретающий, как справедливо отмечает Т.П.Зинченко [5], статус междисциплинарного объяснительного принципа взаимодействия объединенных в системные комплексы объектов. По ее мнению, это связано с тем, что ресурсный подход обеспечивает возможность при исследовании характера взаимодействия объектов, различных

по своей природе, в терминах одного языка описать как требования, налагаемые внешней средой на систему, так и внутренние возможности системы удовлетворять данным требованиям, что позволяет ввести ограничения на многообразие потенциально осуществимых вариантов взаимодействия систем.

Вместе с тем, по нашему мнению, на сам характер этого описания, прежде всего в сфере изучения человеческих ресурсов, сегодня значительный отпечаток накладывает то, что изначально понятийный аппарат и вся логика становления ресурсного подхода сформировались в сфере моделирования процессов производства и потребления в экономических науках. Традиционно экономическая теория находилась на стыке гуманитарного и естественно–научного знания. Ее всегда характеризовали попытки объединить наработки в области наук о человеке с формально–математическим подходом к описанию экономических макро и микро систем. Следствием этого выступало создание специфических моделей субъекта профессиональной деятельности,

¹ Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда

которые затем наполнялись конкретным содержанием в рамках гуманитарных дисциплин и, в частности, психологии, которая довольно быстро откликнулась на этот запрос. Последующее развитие этих содержательных идей вело к противоречию между упрощенной моделью и реальностью, что, в свою очередь, порождало формирование моделей следующего уровня.

В полной мере это относится и к ресурсному подходу. Более того, его превращение в междисциплинарный объяснительный принцип, позволяя по-новому взглянуть на субъекта профессиональной деятельности, выявляет ряд противоречий в исходной модели, которая и была его порождением. Современный этап развития исследований человековедческих наук и, в первую очередь, психологии и акмеологии позволяет полагать, что их активное включение в реализацию и развитие идей ресурсного подхода может, внести в него, как представляется много нового и конструктивного, обеспечивая как собственное продвижение, так и дальнейшее развитие его идей.

Одной из таких сфер, где идеи ресурсного подхода являются весьма перспективным выступает оценка потенциала личности.

Ресурсная концепция как концепция стратегического управления стала доминировать в экономике в 90-х годах 20 века.

Вместе с тем, идеи ресурсного подхода в управлении персоналом имеют более давнюю историю. Так, еще в 1979 году Нобелевским лауреатом Теодором Шульцем было введено понятие «человеческий капитал», под которым понималась совокупность врожденных и приобретенных человеком ценных качеств, которые могут быть усилены соответствующими вложе-

ниями». В значительной мере интерес к этому было связан с появлением на рынке компаний, рыночная стоимость которых намного превосходила стоимость их материальных активов. Так, например, в стоимости компании Майкрософт только 5% составляют материальные активы, 40–45% составляет стоимость бренда, а 50% приходится на долю человеческого капитала [2].

Сегодня человеческий капитал организации рассматривается как неоднородное образование включающее несколько составляющих, в основу которых положено разделение системы ресурсов человека. Так по мнению С.М.Климова, это жизненные ресурсы личности, ее физический и психологический потенциал, рассматриваемые в контексте способности к созданию стоимости, социальные ресурсы личности – заложенный в человеке потенциал социального взаимодействия, его включенность в определенную социальную среду. Кроме того, это интеллектуальные ресурсы личности, под которыми автором понимаются сформированные в процессе формального и неформального обучения, знания, информация и креативные способности человека [6].

Повышение реального экономического интереса к человеку как организационному ресурсу, породило изменения и в логике кадровой работы. Как отмечает Т.Ю.Базаров, «в эволюции теории и практики зарубежного кадрового менеджмента можно выделить фазы, связанные с адаптацией как новых технологий менеджмента, так и специфических подходов в кадровой работе. Подлинная революция в кадровой работе была вызвана применением после Второй мировой войны идей системного подхода в

менеджменте. Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента — управление человеческими ресурсами. Эта технология была инкорпорирована в систему стратегического менеджмента, и функция управления персоналом стала компетенцией высших должностных лиц корпораций.

Одной из особенностей реализации в управлении персоналом модели управления человеческими ресурсами явилось внедрение компетентностной модели оценки работников. Компетенция при этом рассматривается в качестве одного из значимых и измеряемых ресурсов человека и не сводится к его индивидуально-психологическим и личностным качествам, приобретенным им знаниям, умениям и навыкам. Как отмечают авторы одной из наиболее фундаментальных работ в этой области Лайл Спенсер и Сайн Спенсер «Компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях.

Компетенции есть базовые качества людей и обозначают варианты поведения или мышления, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени» [7]. При этом, авторами выделяется пять типов базовых качеств:

Мотивы. То, о чем человек думает или чего хочет постоянно и что вызывает действие.

Психофизиологические особенности (или свойства). Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.

Я-концепция. Установки, ценности или образ-Я человека.

Знание. Информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.

Навык. Способность выполнять определенную физическую или умственную задачу.

В соответствии с этим выделяются поверхностные компетенции (знания и навыки) – их относительно просто развить, а также глубинные компетенции (мотивы и свойства), лежащие в основе айсберга личности, их оценить и развить труднее; однако рентабельнее отбирать людей именно по наличию этих характеристик. Компетенции на основе Я-концепции лежат где-то посередине. Установки и ценности, такие как уверенность в себе (видение себя «руководителем», а не «техником/ профессионалом»), можно изменить при помощи тренинга, психотерапии и/или упражнения для позитивного развития, хотя это потребует больше времени и усилий [7].

В рамках компетентностного подхода сегодня активно разрабатываются модели компетенций для различных профессий и групп должностей, проводится диагностика уровня их актуального развития с точки зрения соответствия заданной модели. На основе диагностики строятся индивидуальные планы развития персонала. При этом развитие в рамках этой парадигмы выступает, прежде всего, как процесс наращивания компетенций.

Еще одним немаловажным фактом выступает то, что чрезмерное развитие той или иной компетенции рассматривается не меньшим недостатком, чем невысокий уровень ее сформированности: «Алгоритм «взвешенной абсолютной разницы» соответствия человека работе использует абсолютную ценность компе-

тенций человека и требований к компетенциям со стороны работы.

Интуитивно, вполне разумно, что чрезмерное количество одной компетенции (к примеру, очень высокая ориентация на достижение) должно компенсироваться более низким, чем требует работа, уровнем другой. От высоко мотивированного человека ждут развития компетенции, которой у него недостает. “Наказание” за чрезмерную квалификацию появилось из реальных примеров: более компетентные, чем требует работа, люди обращают слишком много внимания «не на те» аспекты работы» [7].

Очевидно, что в таком виде ресурсный подход, выступая достаточно удобным, в силу высокой формализации, средством повышения эффективности управления персоналом организации, по сути ресурсным выступает все же по отношению к организационной структуре, а не к самому субъекту профессиональной деятельности. Собственно именно субъектом в данном случае выступает сама организационная структура в логике существования и развития которой, ее стратегических задач, целей и ценностей оцениваются и развиваются ресурсы (компетенции) потенциальных и реальных сотрудников.

Именно этот момент вызывает критику у противников ресурсного подхода и поэтому многие считают, что подход к кадровой работе с позиций управления человеческими ресурсами не стоит рассматривать по образному замечанию Т.Ю.Базарова, как «панацею от всех бед» [11]. Вместе с тем, собственно ресурсный подход в данном случае не стоит рассматривать как причину подобной критики. Речь скорее идет о различных возможных позициях в оценке ресурсов человека.

В рамках отечественной психологической, (Зимняя И.А.), а особенно психолого–акмеологической науки (Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Кузьмина Н.В., Маркова А.К.) сформировалась и развивается иная трактовка компетентностного подхода, которая также может рассматриваться в логике ресурсной модели.

С позиций психолого–акмеологического подхода особое место в изучении человека профессионала занимает его «профессиональная компетентность». Как отмечают Е.В.Селезнева и А.С.Мельничук в своем подробном анализе динамики развития этого понятия в современной психолого–акмеологической науке «Профессиональную компетентность акмеологи определяют в настоящее время через понятия «способность», «готовность», «личностное качество». Тем самым в содержание профессиональной компетентности включаются не только знания, но и умения, навыки, личностно–профессионально значимые качества. При этом, как показывают последние акмеологические исследования, знания, умения, навыки и личностные качества, включающиеся в содержание профессиональной компетентности, преобразуются в так называемые компетенции». [1]

Важными с точки зрения диагностики и оценки личности выступает то, что понятие «компетентность» это сложное многоуровневое образование. При этом, оно шире понятия «компетенция». В соответствии с логикой психолого–акмеологического подхода компетенции могут входить в ее структуру в качестве мотивированных способностей и актуальной готовности к реализации определенных моделей поведения. Еще более важным выступает еще один момент – мотивационно смысловой. В рамках психолого–ак-

меологического подхода компетентность рассматривается как глубоко личностное образование присущее человеку как субъекту профессиональной деятельности. Будучи носителем компетентности, субъект профессиональной деятельности сам выбирает сферу приложения своих сил, вписывая ее в общую индивидуальную стратегию собственной жизни и профессиональной деятельности. И здесь принципиально важным выступает возможность соотнесения целей и ценностей организации с целями и ценностями самого субъекта. Именно степень этого совпадения определяет возможности самореализации человека в деятельности. Особую роль это опять-таки играет при оценке управленческого персонала организации.

В этой связи весьма интересным выступает понятие «ключевые компетенции». В современной теории развития бизнеса это, как мы уже отмечали, характеристика организации, обеспечивающая ей конкурентное преимущество на рынке. Именно развитие этой компетенции является ее стратегической задачей, обеспечивающей эффективное существование и развитие. По отношению же к человеку это те его сильные стороны и возможности, которые при определенном развитии в сочетании с другими имеющимися ресурсами могут обеспечить ему успех в современном быстро меняющемся мире.

Весьма важным здесь выступает замечание А.А.Деркача о том, что «человек должен сам определять и вырабатывать и степень своей социальной зрелости, и степень своей компетентности, которая дала бы ему возможность найти свои собственные место и роль в современном социуме [4].

Идеи ресурсного подхода в значительной степени легли в основу актив-

но разрабатываемого сегодня и понятия «потенциал». **Под потенциалом мы понимаем кластер ресурсов, определенный уровень развития которых обеспечивает возможность успешного выполнения определенного круга или класса задач.** Применительно к анализу человеческих ресурсов здесь снова наблюдаются две проекции. Так, в психолого-акмеологических исследованиях в последние годы стал активно исследоваться «лично-профессиональный потенциал». Как отмечает в своем диссертационном исследовании В.Н.Марков «Лично-профессиональный потенциал определяется как часть личностного потенциала, направленная на профессиональную реализацию» [4]. Автором подробно анализируются основные направления реализации потенциала личности: внешнее, направленное на биосферу, социум, техносферу и инфосферу; внутреннее, связанное с направленностью личности и имеющее иерархическую структуру, которая объединяет различные уровни потенциала (биологический, психо-физиологический и личностный) и опирается на переход от энергетической саморегуляции индивида к ценностно-смысловому самоуправлению личности. Лично-профессиональный потенциал, обеспечивающий прогрессивное развитие личности в процессе профессиональной деятельности, рассматривается в качестве основы становления профессионализма личности, дополняя набор акмеологических инвариантов профессионализма.

Примечательными здесь выступают два момента. Во-первых, описывая понятие лично-профессиональный потенциал, В.Н.Марков отмечает, что далеко не все внутренние ресурсы получают

развитие в ходе жизни человека, поэтому в его потенциал включаются только те из них, которые оказались востребованы в соответствующем социокультурном окружении и поэтому развились наиболее полно [8]. Во-вторых, то, что личностно-профессиональный потенциал рассматривается как часть более широкого потенциала личности.

Таким образом, проведенный анализ выводит нас на несколько другое возможное измерение ресурсов, что задает иную логику построения диагностики человеческих ресурсов и личностно-профессионального потенциала.

Прежде всего, это компетентностная диагностика, направленная на выявление ресурсов человека с позиций наиболее эффективного использования имеющегося потенциала в рамках конкретной организации с учетом ее актуального состояния и перспектив стратегического развития.

Далее это более глубокая личностно-профессиональная диагностика, направленная на диагностику личностных ресурсов, интересов, склонностей и способностей, профессиональной и личностной компетентности с учетом индивидуальной жизненной стратегии, личностно-профессионального и управленческого потенциалов с целью определения ключевых компетенций и компетентностей обеспечивающих наиболее полную и эффективную самореализацию субъекта различных сферах профессиональной деятельности, а также наметить наиболее актуальные направления его личностного и профессионального роста и развития.

Наконец, это наиболее комплексная и всесторонняя психолого-акмеологическая диагностика, включающая исследо-

вание целого комплекса биологических, психо-физиологических, психологических, личностных ресурсов человека, его профессионализм и компетентность с целью оказания содействия в его эффективной самореализации в социуме в качестве субъекта собственной жизни и деятельности, отслеживающая в мониторинговом режиме динамику этих изменений и обеспечивающая своевременную помощь и содействие в максимальном раскрытии его личностного и профессионального потенциала.

Содержательные различия между этими моделями задают отличия не только и не столько в используемом инструментарии, хотя в рамках каждой из них есть наиболее адекватные ее задачам инструменты, сколько в методологии оценки результатов диагностики.

Так, в компетентностной диагностике, несмотря на ее ресурсную ориентированность, реализуется в большей мере нормативно-дефицитарная модель оценки, где основным выступает оценка уровня развития компетенций в рамках заданной нормативной шкалы и определение направлений их развития до уровня заданного норматива.

Личностно-профессиональная диагностика, включая эту составляющую, в большей степени ориентирована на нормативно-ресурсную модель. При таком подходе центральным выступает выявление на основе данных нормативной модели наиболее сильных сторон человека, оценка его потенциала и возможностей переструктурирования ресурсов с целью максимально эффективного их использования при выполнении различных видов профессиональной деятельности, а также определение на основе анализа структурных особенностей личностно-профессио-

нального и управленческого потенциалов наиболее эффективной позиции в организационно-управленческой иерархии и управленческой команде с целью построения индивидуально ориентированной модели профессиональной и управленческой карьеры.

Отличительной особенностью психолого-акмеологической диагностики выступает комплексная диагностика всех ресурсов личности. Элементы нормативности проявляются здесь в шкале заданной реальным и потенциальным «Я» субъекта. Центральным здесь выступает построение индивидуальной траектории движения человека в акмеологическом пространстве, где профессиональная деятельность и жизнедеятельность конгруэнтны друг другу и обеспечивают максимальную самореализацию человека, наиболее эффективное использование его потенциала в социуме.

Таким образом, применение идей ресурсного подхода в контексте диагностики личности профессионала и управленца может, как нам представляется, обогатить арсенал средств для системного анализа внешних и внутренних возможностей и резервов человека, задать логику систематизации и иерархизации актуальных и потенциальных ресурсов, определить закономерности их взаимодействия и взаимовлияния.

Наиболее перспективным применение новых идей в реализации ресурсного подхода в диагностике персонала может найти в оценке управленческого персонала

особенно высшего управленческого звена. Как уже отмечалось в целом ряде наших исследований [9, 10], именно в диагностике управленческого персонала использование нормативно-дефицитарной системы оценки наименее эффективно и может привести к существенным ошибкам за счет невысоких результатов по данным такого рода диагностики действительно потенциально сильных руководителей, которые, характеризуясь умеренно выраженными акцентуациями и нестандартностью мышления, не попадают в традиционные статистические нормы. Кроме того, управленческая деятельность выступает специфическим видом профессиональной деятельности, в которой успешность ее реализации в значительной мере определяется не только наличием собственных внутренних ресурсов, но и четко выраженной способностью, четко диагностировать и эффективно мобилизовывать ресурсы других людей, прежде всего за счет формирования эффективной управленческой команды. Последнее же предполагает наличие специфических ресурсов, обеспечивающих возможность объединения усилий не только отдельных людей, но и целых организационно-управленческих структур, как на формальном уровне (официальный административный ресурс руководителя) [3], так и на неофициальном за счет включения каждым участником совместной деятельности дополнительных личностных ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: Учебное пособие. Изд. Второе, перераб. и доп./Под общ. Ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС. 2007.
2. Астахова Т., Толкачева Е.. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления?/ “Управление человеческим потенциалом”, N4, 2006

3. Денисов В.М. Ресурсы менеджера // Менеджмент в России и за рубежом, №4, 2003.
4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Воронеж, 2004.
5. Зинченко Т. П. Когнитивная и прикладная психология. – М.: МОДЭК, 2000.
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. ИВЭСЭП, Знание. М., 2000.
Лайл М.Спенсер. и Сайн М.Спенсер Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НРРО, 2005.
7. Марков В.Н. Личностно–профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.:РАГС, 2001.
8. Синягин Ю.В. Проблема тестовых норм в диагностике управленческого персонала// Акмеологическая диагностика/Под общ. Ред. А.А.Деркача, Ю.В.Синягина. – М.: Изд–во РАГС, 2007;
9. Синягин Ю.В.Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд–во РАГС, 2009.
10. Управление персоналом /Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. – М., 1999.

ԱՆՁԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ: ՌԵՍՈՒՐՍԱՅԻՆ և ԿՈՄՊԵՏԵՆՏ ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐ

ՅՈՒՐԻ ՍԻՆՅԱԳԻՆ

ՌԴ նախագահին կից Ռուսաստանի Դաշնության նախագահին կից պետական ծառայության և ժողովրդական րնրենության ռուսական ակադեմիայի պետական կառավարման բարձրագույն Դպրոցի փոխընթերցող, մասնավարժական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր,

Հոդվածում դիտարկվում են անձնային–մասնագիտական ախտորոշման հարցերը ռեսուրսային և կոմպետենտային մոտեցումների տեսանկյունից: Բնութագրվում են նշված մոտեցումները, վերլուծվում դրանց զարգացումը հոգեբանական գիտությունում և ներկայացվում կիրառման հնարավորությունները կառավարչի և մասնագետի անձի գնահատման գործընթացում:

EVALUATION OF PERSONALITY: A RESOURCE AND COMPETENCE APPROACHES

YURI SINYAGIN

Deputy Director of the Graduate School of Public Administration of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Doctor of Psychology, Professor,

The article examines the personal–professional diagnostic products resource and competence–based approaches. Characterized the approaches analyzed their development in the science of psychology and describes the possibility of applying to the assessment of personality and a professional manager.

Հոդվածի ներկայացման փաթեթիվը՝ 10.04.14 թ.