

№1, ФЕВРАЛЬ 2019

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЛИЧНОСТЬ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ



ИЗДАТЕЛЬ
АНО «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТИЗЫ И ИННОВАЦИЙ»



От главного редактора

С Новым годом дорогие читатели! С новыми успехами и достижениями, новыми целями, с новыми планами! Пусть вера в себя, оптимизм и желание сделать мир лучше сопутствуют, а жизнь радует! Именно это отличает успешных людей разных профессий, разных сфер деятельности и творчества, взявших на себя роль вести других за собой. Этим людей по праву можно назвать гражданами и патриотами России! В первом новогоднем номере мы продолжаем тематику личностных достижений, роли в этом образования, запросом времени и общества, важности взаимодействия с другими людьми.

Номер открывает статья Ю.В.Синягина и Е.В. Селезневой о роли ближайшего окружения в осуществлении планов руководителя, представляется авторский взгляд на управленческую команду, приводятся данные изучения темы.

В публикации И.Б. Шебуракова показано, что комплексное изучение личностно-профессиональной идентичности руководителя позволяет судить не только об общем уровне его социального, профессионального и личностного комфорта, но и предвидеть уровень его профессионального потенциала, прогнозировать общую результативность профессиональной деятельности.

Наши авторы также рассуждают о лидерстве, особенностях личности и эффективности современного руководителя, его ресурсах, об оптимизации программ их дополнительного профессионального образования. В общем, о темах, которые волнуют исследователей личности, не даром же наш журнал называется «Личность: ресурсы и потенциал»!

С тёплыми поздравлениями и уверенностью в конструктивном взаимодействии,
Н.Ю.Синягина.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Личность в системах управления: наука и практика	4
Представления руководителей бюджетных организаций об особенностях подбора своего ближайшего окружения.....	5
Личностно-профессиональная идентичность как ключевой фактор результативной деятельности и самореализации руководителя	9
К проблеме оптимизации программ дополнительного профессионального образования.....	13
Карьера и карьерное сопровождение.....	17
Личная эффективность руководителя системы государственного управления и ее развитие	18
Оптимизация контрольно-надзорных функций на территории городского округа.....	23
Современные кадровые технологии	30
Инструменты актуализации ресурсов личности: методика «Биоран»	31
Лидерство первых лиц как фактор успешных изменений в системе управления.....	36
Диагностика и оценка личности	39
Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв.....	40
Личностно-ориентированная оценка молодежного кадрового резерва	44



Личность в системах управления: наука и практика

Представления руководителей бюджетных организаций об особенностях подбора своего ближайшего окружения



Синягин Ю.В.
Заведующий научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при Президенте РФ

e-mail: yvsin1@yandex.ru



Селезнева Е.В.
Заведующий научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при Президенте РФ

e-mail: elezneva-ev@ranepa.ru

Аннотация

В рамках статьи описывается методика «Биоран» как инструмент актуализации ресурсов личности. Приводятся результаты ее применения в реальной практике. Описываются случаи из практики индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития. Представляются аргументы за продуктивность применения методики в кризисных ситуациях.

Ключевые слова

• личность • личностный потенциал • личностный ресурс • личностный рост
• профессиональное развитие • коучинг • личностный потенциал • личностный ресурс • оптимизация развития

Миссия и общие цели деятельности любой организации, задают сложную структуру ее целей и функций и, соответственно, - сложную структуру управления, в которой функции и полномочия распределяются между тем или иным числом специалистов в области управления, принадлежащих к различным сферам организационной деятельности и совместно решающих организационные задачи и проблемы. Чаще всего при обсуждении проблем коллективного управления используют два понятия: «управленческая команда» и «ближайшее окружение руководителя».

На факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС был проведен опрос 111 руководителей бюджетных организаций с использованием опросника «Подбор и формирование руководителем эффективной управленческой команды» (Ю.В.Синягин) исследовались их представления об особенностях подбора ближайшего окружения руководителя.

Оказалось, что большинство участников исследования (79 человек, 71,2%) постоянно или достаточно часто лично участвуют в формировании управленческой команды, совместно с которой они осуществляют управление организационной структурой.

Данные опроса показывают, что в представлении участников исследования содержание понятий «управленческая команда» и «ближайшее окружение» не совпадают полностью, а скорее пересекаются. Так, отвечая на вопрос «Наряду с управленческой командой, у руководителя, как правило, есть то, что можно назвать его «ближайшим окружением». По Вашему мнению, ближайшее окружение руководителя составляют...», участники опроса достаточно редко сужали границы ближайшего окружения руководителя до минимума (2,7%). Чаще всего в качестве ближайшего окружения рассматривалась некоторая часть управленческого аппарата организации (33%). По мнению 22% участников опроса войти в ближайшее окружение руководителя члены организации могут вне зависимости от должности, если они близки ему по тем или иным причинам. Интересно также, что по мнению 10% участников опроса ближайшее окружение руководителя должны составлять люди, которые вообще не являются его подчиненными.

Участникам опроса был также задан вопрос об эффективности того или иного варианта состава ближайшего окружения руководителя. 39,6% участников опроса ответили, что наиболее эффективным будет ближайшее окружение, в которое входят члены управленческой команды и другие члены организации, независимо от их должностной позиции, в наибольшей степени разделяющие взгляды и убеждения руководителя. Таким образом, можно говорить о том, что в представлении участников опроса именно совпадение ценностей, которое и лежит в основе совпадения взглядов и убеждений, обеспечивает эффективность работы ближайшего окружения руководителя как управленческой группы.

Опрос показал также, что его участники при подборе ближайшего окружения в основном ориентируются на организационные задачи и стратегические жизненные идеи: большая часть (49,5%) участников опроса рассматривают свое ближайшее окружение прежде всего как единомышленников, т.е. людей, близких руководителю по взглядам.

Данные опроса в то же время показывают, что при формировании эффективной управленческой команды руководители предпочитают ориентироваться не на один какой-либо параметр, а на их определенное сочетание. 40,3% участников опроса ориентируются при подборе претендентов в управленческую команду на сочетание их профессионализма и сходства убеждений и взглядов со своими собственными, а 43% - на сочетание профессионализма и надежности. Таким образом, можно говорить о том, что первые в своей деятельности стремятся прежде всего сочетать решение организационных задач и реализацию собственных стратегических жизненных идей, а вторые – решение организационных задач и задач безопасности.

В целом исследование показало, что при формировании управленческой команды и, тем более, при подборе своего ближайшего окружения руководители ориентируются на часто

не осознаваемые ими, но выступающие как базовые по отношению к процессу подбора ценности.

Список использованной литературы:

1. Селезнёва Е.В. Человек в пространстве организационных взаимодействий. - Мир психологии. - №4. - 2012. . - С. 186-196
2. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 68 с.
3. 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. - С.85-93.

Representations of the principals of budgetary organizations about the peculiarities of selection of their closest environment

Sinyagin Y.V.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Selezneva E.V.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yselezneva-ev@ranepa.ru

Abstract

The article analyzes the representations of the principals of budget organizations about their nearest environment. Differences in the definition of the concepts of «management team» and «nearest environment» by the survey participants are shown. The data are presented that when forming a management team and selecting their nearest environment, managers are guided by those who are often not realized by them, but who act as basic in relation to the process of selection of value.

Key words

• management team • principal's inner circle • selection.

References

1. Seleznyova E.V. Man in the space of organizational interactions. - The world of psychology. - No4. - 2012. . - p. 186-196.
2. Sinyagin Y.V. Complex diagnostics and evaluation of the management personnel: Monograph. - Moscow: Izd-in RACS, 2009. – p. 68.
3. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014. - p.85-93.

Личностно-профессиональная идентичность как ключевой фактор результативной деятельности и самореализации руководителя



Шебураков И.Б.
Кандидат психологических наук, доцент, декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, Москва.

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Аннотация

В статье представлены различные аспекты изучения личностно- профессиональной идентичности как ключевого фактора результативной деятельности и самореализации руководителя. Дается её определение, проводится сравнение с организационной приверженностью. Приводятся данные изучения организационной и социальной идентичности.

Ключевые слова

• личностно-профессиональная идентичность • результативность деятельности • госслужба • государственные гражданские служащие • развитие личностно- профессиональных ресурсов •



В рамках научно-исследовательских работ по теме «Обоснование и разработка модели повышения эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих на основе личностно-ориентированного подхода в управлении» была изучена личностно-профессиональная идентичность как ключевой фактор результативной деятельности и самореализации руководителя.

Под социальной, а также личностной идентичностью понимается состояние, определяющее уровень психологического комфорта и благополучия личности. Именно это состояние во многом обеспечивает социальную успешность личности, является фактором профилактики профессиональной деформации. Созвучно этому понятие организационной идентичности, которое направлено на фиксацию уровня организационного благополучия личности, понимание ею своего места в организации, что ближе всего к пониманию личностной идентичности в контексте профессиональной деятельности, т.е. личностно-профессиональной идентичности. Близким понятием здесь является и организационная приверженность. Однако под организационной и личностно-профессиональной идентичностью понимается не просто желание и далее работать в организации, связанное в первую очередь с ощущением социального комфорта, а ещё и включенность в достижение целей и задач организации, стремление работать на их достижение. Именно личностно-профессиональная идентичность в данном контексте представляется нам одним из наиболее существенных факторов достижения высокой результативности деятельности.

Комплексное изучение личностно-профессиональной идентичности руководителя позволяет судить не только об общем уровне его социального, профессионального и личностного комфорта, но и предвидеть уровень его профессионального потенциала с учетом условий и факторов как организационного, так и личностного порядка, прогнозировать результативность профессиональной деятельности.

В целях развития подходов к подготовке резерва управленческих кадров, адаптированной с учётом личностно-профессиональных особенностей резервистов, а также организационных условий и факторов, способных повлиять на качество такой подготовки было проведено социально-психологическое исследование, направленное на оценку личностно-профессиональной, в том числе организационной и социальной идентичности 47 участников резерва управленческих кадров регионального уровня.

Результаты исследования показали достаточно высокий уровень личностно-профессиональной идентичности участвующих в нем руководителей. Такие данные позволяют судить о высоком уровне организационной приверженности, а также о потенциально высокой готовности руководителя участвовать в достижении целей и задач своей организации. В тоже время можно говорить о некоторых проблемах, которые могут мешать самореализации личности и которые можно уменьшить в ходе специальной психологической работы и (или) коучинга.

Так, в ходе опроса выяснилось, что 37% опрошенных не имеют представления о стратегических целях своих организаций (41%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели). Такие ответы говорят о том, что либо в значительной части организаций, представителями которых являются опрошенные руководители, отсутствует чёткая и понятная стратегия, также в форме утверждённых планов развития, административных регламентов и пр., либо о том, что они не знают о таких целях и действительно не включены в их достижение. С учётом того, что значительная часть участвующих в исследовании руководителей является либо высококвалифицированными специалистами, либо (чаще) руководителями среднего и даже высшего звена эти показатели отражают серьёзные проблемы в сфере управления тех организаций, представителями которых являются участники опроса.

По результатам опроса каждый третий - 29,6% (33,3%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели) опрошенных не имеют представления о среднесрочных целях своих организаций, а каждый 10-й - 11,1% опрошенных не имеют представ-

ления о краткосрочных целях своих организаций (14,8%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели).

Данные результаты позволяют выявить следующую закономерность: чем более об отсроченных целях идёт речь, тем в меньшей степени с ними знакомы опрошенные.

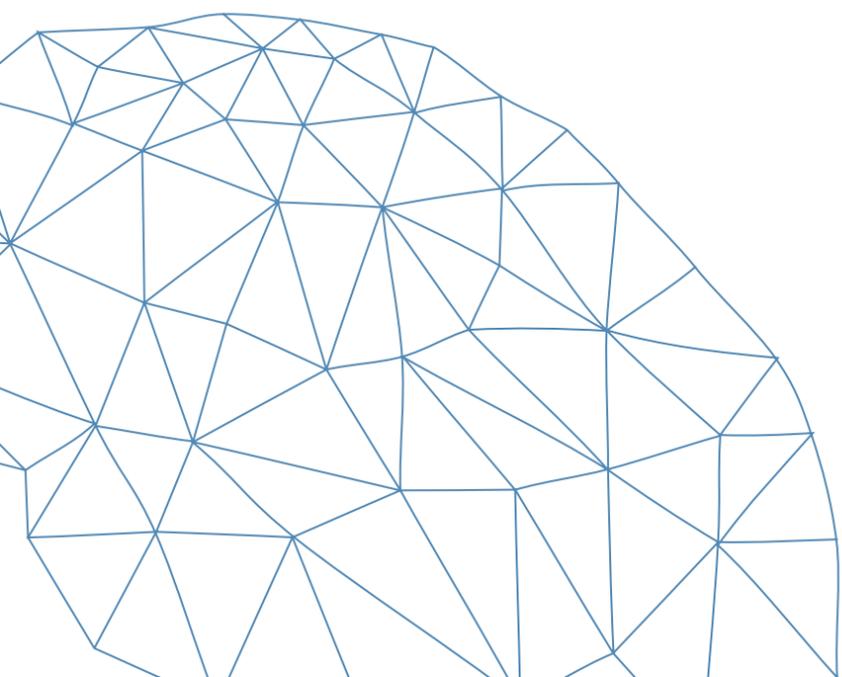
Вместе с тем абсолютное большинство опрошенных хорошо представляют свои персональные цели: 96,3% опрошенных указали, что они знают, какие персональные цели стоят лично перед ним, как членом организации и почти все ответившие положительно, смогли привести примеры таких целей (92,6%). Подавляющее большинство опрошенных (88,8%) указали, что уверены, что персональные задачи вытекают из целей и задач организации или структурного подразделения, членами которых они являются. Такое же количество опрошенных - 88,8% отметили, что цели и задачи их организаций вызывают у них энтузиазм и они готовы действовать с полной отдачей ради их достижения. Такие ответы свидетельствуют о том, что потенциально руководители действительно в высокой степени заинтересованы в достижении целей и задач своих организаций и организационно привержены. Существующее противоречие между высокой степенью готовности опрошенных «работать на организацию» и не достаточной включённостью в достижение организационных целей и задач (слабым знакомством с организационными целями и задачами) может быть разрешено путём формулировки чётких организационных целей и задач, начиная со стратегического уровня и доведения их до всех управленческих и исполнительских уровней организации.

В целом уровень личностной идентичности по группе испытуемых оказался средним (ближе к высокому) – 5,81. Причём у мужчин он незначительно выше (5,93), чем у женщин (5,7).

Отметим, что разработанный для целей исследования опросник позволил оценить не только уровень удовлетворённости состоянием различных личностных сфер, но и потенциал их развития, в первую очередь за счет наличия четких жизненных (персональных) целей – стратегических жизненных целей.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю.В., Селезнева Е.В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно- профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. No 4(22).
2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02) : 1-11 2017.- С. 98-105.
3. Шебураков И.Б. Организационно-личностная идентичность профессионала как фактор результативности его деятельности// Управление и экономика: опыт, традиции, инновации. Материалы научно-практической конференции (г. Вологда, 9-10 апреля 2010г.). – Вологда: Легия, 2010. – С. 213-223.



Personal and professional identity as a key factor in the performance and self-fulfillment of a manager

Sheburakov I.B.

Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPa, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Abstract

The article presents various aspects of the study of personal and professional identity as a key factor of effective activity and self-actualization of the leader. It is defined and compared with organizational commitment. The data of studying organizational and social identity are given.

Key words

• personal and professional identity • performance • civil service • civil servants • development of personal and professional resources •

References

1. Seleznyova E.V. Man in the space of organizational interactions. - The world of psychology. - No4. - 2012. . - p. 186-196.
2. Sinyagin Y.V. Complex diagnostics and evaluation of the management personnel: Monograph. - Moscow: Izd-in RACS, 2009. – p. 68.
3. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014. - p.85-93.



К проблеме оптимизации программ дополнительного профессионального образования



Подольская Т.А.
Доктор психологических наук, профессор, Директор программы МРА

e-mail: tpodolskaya@list.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам дополнительного профессионального образования в части развития профессиональной компетентности, профессиональной культуры, обновления теоретических и практических знаний специалистов в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации. На анализе результатов исследования среди 100 слушателей курсов повышения квалификации представлены пути индивидуализации процесса дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова

• дополнительное профессиональное образование (ДПО) • профессиональная компетентность • психологическое обеспечение ДПО • содержание программ обучения • корректировка учебных программ •



Дополнительное профессиональное образование (ДПО) ставит перед собой цель развития профессиональной компетентности, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Основной задачей нашего исследования стало обсуждение ряда задач создания системы психологического обеспечения дополнительного профессионального образования, связанных с разработкой оптимизированного содержания обучения слушателей, проходящих повышение квалификации. Содержание этого блока задач напрямую определяется целым рядом факторов: а) постоянно растущими требованиями к уровню квалификации; б) высокой степенью разнообразия учебных групп и крайней неоднородностью состава учебных групп по полу, возрасту, образованию, общему профессиональному опыту и стажу работы.

Одной из существенных проблем ДПО является расхождение между содержанием программ обучения, предлагаемых слушателям, и реальными потребностями слушателей в определенных программах для решения стоящих перед ними профессиональных задач. Причем такое расхождение в большей степени характерно для курсов повышения квалификации и в меньшей мере – для курсов профессиональной переподготовки. Причина этого заключается в том, что на курсах профессиональной переподготовки осваивается новый для слушателей вид профессиональной деятельности или, по меньшей мере, совершенно новые его разделы. Иная психологическая ситуация доминирует на курсах повышения квалификации, где слушатель, имея, как правило, базовое образование и достаточный опыт практической деятельности, должен осваивать на курсах наиболее актуальные и новейшие достижения в данном направлении. Как показывает наш опыт, в реальной практике обучения мы сталкиваемся с разными ситуациями, отражающими степень соответствия объективного и субъективного значения содержания программ обучения:

а) содержание обучения на курсах действительно представляет собой объективно новый материал (например, новые технологии, новые нормативы и т.д.), но для слушателя субъективно таковым не выступает - он уже изучил этот вопрос самостоятельно на рабочем месте или раньше на краткосрочных семинарах. Более того, учитывая неоднородность групп повышения квалификации, не исключен вариант, когда данный материал просто не относится к сфере профессиональных задач того или иного слушателя;

б) объективно новый, актуальный материал лишь частично воспринимается слушателем как таковой, и у слушателя возникает потребность внести некоторые коррективы в содержание программы;

в) содержание программ обучения в целом и объективно, и субъективно выступает как новое, актуальное для слушателя.

В соответствии с этим мы выделили три степени удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования:

1. Учебный план требует радикальных изменений – низкая степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования;

2. Учебный план нуждается в незначительной корректировке – средняя степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования;

3. Учебный план полностью удовлетворяет – высокая степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования.

Для определения количественного показателя степени удовлетворенности слушателей программами было проведено анкетирование по определению степени соответствия объективной и субъективной значимости темы или дисциплины учебного плана. Было опрошено 100 слушателей курсов повышения квалификации, проходящих обучение в Институте изучения детства, семьи и воспитания РАО.



Важно подчеркнуть, что подавляющее большинство слушателей прекрасно дифференцируют объективную и субъективную значимость материала, предлагаемого им для изучения. Если предположить, что все темы объективно значимы для определенной программы переподготовки или повышения квалификации, то степень соответствия объективной и субъективной значимости может варьировать от 0 % (минимум) до 100 % (максимум).

Мы выделили три категории соответствия объективной и субъективной значимости темы или дисциплины учебного плана и, соответственно, три степени удовлетворенности программами:

- 1) объективная и субъективная значимость темы или дисциплины соответствуют друг другу от 0 до 49 % - низкая степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования
- 2) объективная и субъективная значимость темы или дисциплины соответствуют друг другу от 50 до 79 % - средняя степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования
- 3) объективная и субъективная значимость темы или дисциплины соответствуют друг другу от 80 до 100 % - высокая степень удовлетворенности слушателей программами дополнительного профессионального образования и корректировка программ (средняя степень удовлетворенности программами).

С целью адаптации предлагаемых программ обучения к реальным потребностям конкретной группы слушателей было разработано специальное занятие для корректировки учебных планов, проходившее в форме групповой дискуссии. Мы назвали это занятие «вводной корректирующей дискуссией» (ВКД). Группа из 20 человек, обучавшаяся по программе повышения квалификации, разделялась на пять подгрупп, каждой из которых предлагался перечень тем из учебного плана для данной категории слушателей. Все подгруппы должны были обсудить предложенные для обсуждения темы и после обсуждения представить свои ранжированные списки: а) по введению дополнительных тем в учебный план и б) по выводу из учебного плана определенных тем.

Это должно было помочь слушателям выделить те актуальные вопросы, которые связаны с выполнением профессиональных обязанностей, прежде всего, тех из них, по которым слушатели ощущали себя недостаточно компетентными.

После того, как подобная работа проводилась в каждой подгруппе, организовывалось общегрупповое обсуждение, на котором выявлялись наиболее значимые дополнительные темы, предложенные слушателями, и темы, которые для большинства слушателей не являлись актуальными. По результатам общегрупповой дискуссии определялся новый перечень тем, который и брался за основу скорректированного учебного плана.

Если обобщить все рекомендации, сделанные нашими слушателями в целях улучшения учета их индивидуальных потребностей в обучении, то все основные соображения слушателей групп повышения квалификации могут быть сведены к следующим:

1. Включать в учебный план индивидуальные консультации для отдельных слушателей по актуальным для них вопросам.
2. Корректировать учебный план для каждой учебной группы с учетом конкретного состава слушателей
3. Сделать обязательными и включить в учебный план вводные занятия по корректировке учебной программы.
4. Включать в учебный план темы не только по вновь вышедшим документам (законам, положениям, инструкциям и т.д.), но и информацию о готовящихся документах.

Список использованной литературы:

1. Модернизация организации содержания профессионального образования: теория, методология, методика // Сборник статей. – М., 2010. – 540 с.
2. Подольская Т.А. Дополнительное профессиональное образование госслужащих: теория и практика// Монография.- М., 2010. – 112 с.

To the problem of optimization of programs of additional professional education

Podolskaya T.A.

Doctor of Psychology, Professor, MPA Program Director

E-mail: tpodolskaya@list.ru

Abstract

The article is devoted to the issues of additional professional education in terms of the development of professional competence, professional culture, updating the theoretical and practical knowledge of specialists in connection with the increased requirements to the level of qualification. On the analysis of research results among 100 listeners of courses of improvement of professional skill the ways of individualization of process of additional professional education are presented.

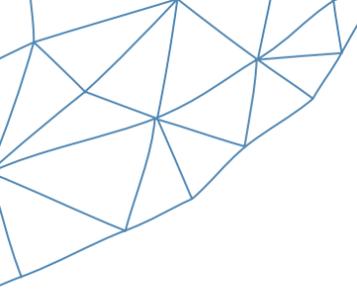
Key words

• additional professional education • professional competence • psychological support of additional professional education • content of training programs • adjustment of curricula •

References

1. Modernization of the organization of professional education content: theory, methodology, methodology // Collection of articles. - – М., 2010. - – 540 p.
2. Podolskaya, T.A. Additional professional education of the civil servants: theory and practice (in Russian) // Monograph.- Moscow, 2010. - 112 p.

Карьера и карьерное сопровождение



Личная эффективность руководителя системы государственного управления и ее развитие



Лебедева С. А.
Начальник департамента по
вопросам экономической и
социальной политики аппарата
полномочного представителя
Президента Российской
Федерации в Северо-Западном
федеральном округе

e-mail: lebedeva052@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена вопросам личной эффективности руководителя системы государственного управления. На базе личностно-ориентированного подхода обосновывается авторская модель личной эффективности руководителя на основе развития универсальных, вариативных и динамических компетенций. Модель включает управление собой, самомотивацию, эффективную коммуникацию, ориентацию на результат, аналитические навыки, управление людьми, управление процессами. Описывается программа сохранения и развития личной эффективности руководителя системы государственной власти.

Ключевые слова

• государственное управление • руководитель • личная эффективность • личностно-ориентированный подход •



Стремление государственных служащих к личностному росту как в служебных интересах, так и в личных целях весьма распространённое явление. Особенно это выражено среди руководителей, поскольку их личная эффективность выступает показателем развития всей организации.

В связи с этим актуальным является изучение основных направлений достижения руководителем высоких показателей личной эффективности в государственной структуре, обоснование модели личной эффективности руководителя и разработка программы по ее развитию.

Разработанная нами модель личной эффективности включает 3 компонента:

- универсальные компетенции, применимые ко всем социальным ситуациям;
- вариативные компетенции, наличие которых мы можем прогнозировать в зависимости от того, в какой среде работает руководитель, с учётом специфики сферы деятельности, территории, культуры;
- динамические компетенции, изменяющиеся вместе с социально-экономическим и технологическим развитием.

Модель личной эффективности включает в себя:

1. Управление собой. Саморазвитие, правильное и оптимальное использование личностно-профессиональных ресурсов, умение эти ресурсы сохранять, возобновлять и наращивать.
2. Самомотивацию. Поиск собственного смысла своей профессиональной деятельности, генерирование смысловой стратегической жизненной идеи (как ответ на вопрос – а ради чего все это?!), понимание своей роли, своих возможностей, готовности, миссии и пр.
3. Эффективную коммуникацию. Уверенное выступление, умение слушать, аргументировать своё мнение, быть убедительным.
4. Ориентацию на результат. Постановка амбициозных целей и их достижения, полная самоотдача, настойчивость, упорство, личная ответственность за результат работы.
5. Аналитические навыки. Навыки структурирования и анализа данных, логичность выводов, принятие решений.
6. Управление людьми, эмоциональное лидерство, постановка задач, развитие подчинённых, мотивация подчинённых, формирование команды.
7. Управление процессами. Формулирование целей, планирование ресурсов, формирование системы контроля.

Для эффективной реализации модели нами была разработана программа сохранения и развития личной эффективности руководителя системы государственной власти.

Программа представляет 7 шагов к самому себе. Руководитель систематически выполняет последовательные «шаги» - элементы модели личной эффективности, фиксирует свои результаты и набирает баллы. К окончанию седьмого «шага» при активном выполнении предложенных процедур максимальное количество может быть 100 баллов. Оценка выставляется руководителем самостоятельно.

На каждый шаг отводится 1 день.

1. Первый шаг «Развитие навыка управления собой» (20 баллов). Для их получения необходимо развивать навык управления собой. Выполнению подлежат следующие задания:

- Физическая активность – 5 баллов.

Будь то пробежка, поход в спортзал или просто пешая прогулка. От объёма активности зависит количество баллов. Однако, не стоит забывать об индивидуальной общей физической подготовке. Кому-то пешая прогулка, пара остановок перед работой будет стоить 5 баллов, а для кого-то это уже норма и для получения максимальной оценки нужно ее увеличить.



а для кого-то это уже норма и для получения максимальной оценки нужно ее увеличить.

- Список дел – 10 баллов.

Как краткосрочных, так и долгосрочных. Постараться вспомнить все дела, которые необходимо сделать и зафиксировать их. Далее – расставить приоритеты и запланировать время их исполнения. Данное задание оценивается до 10 баллов. Следует отметить, что дел должно быть не менее 50.

- Упражнение «Созерцание» - 5 баллов.

Все, что требуется в течение этого периода, сконцентрировать все своё внимание на одном объекте. Это может быть цветок, например. Упражнение необходимо делать в полной тишине и желательно на природе. Посмотрите на объект пристально. Обратите внимание на цвет, строение и форму. Насладитесь запахом и думайте только об этом прекрасном создании перед вами. Сначала к вам будут приходить другие мысли, отвлекая вас от объекта. Это признак нетренированного ума. Постарайтесь не отвлекаться на какие-либо мысли. В зависимости от результата – поставьте себе оценку от 1 до 5 баллов.

2. Второй шаг и день - «Самомотивация» (20 баллов).

- Возьмите свой список дел и вычеркните 10% - 10 баллов.

Уберите устаревшие задачи, невыполнимые или те, которые можно с успехом передать. Тщательно проанализируйте оставшиеся и ответьте на вопрос: «Какая из всего этого складывается главная цель? Какой будет результат? Какой смысл от моей профессиональной деятельности?».

- Анализ своих неудач – 10 баллов.

Запишите все неудачи, которые сможете вспомнить. Проанализируйте каждую и найдите оправдание:

- 1) Очень много дел,
- 2) Не достаточно способностей,
- 3) Никто не помог» и др.

Проанализируйте ваши оправдания. Почему вы используете именно такие оправдания? Зависит ли от вас или от внешних обстоятельств (которые вам неподконтрольны)? Поразмышляйте, какие мероприятия следует провести, чтобы исправить положение.

3 шаг. «Ориентация на результат» (12 баллов).

- Главная проблема – 6 баллов.

Посмотрите на список своих неудач и оправданий, сформируйте главную вашу проблему. Подумайте над ее причинами и предложите как можно больше (не менее 20) путей ее решения.

- Отказ от социальных сетей – 6 баллов.

На сегодняшний день у многих существуют аккаунты в социальных сетях. Каждый 3-й житель России в возрасте до 50 лет тратит на них около 1 часа в день. Общение – это хорошо, однако в 3-й день от социальных сетей стоит отказаться.

Шаг 4. «Эффективная коммуникация» (12 баллов).

- Речь Президента – 6 баллов.

Найдите любую стенограмму речи Президента Российской Федерации. Внимательно прочитайте ее. Отметьте основные обороты, которые выделяют проблемы, убеждают аудиторию, удерживают внимание. Напишите подобное выступление на любую тему, используя их.

- 1 книга – 6 баллов.



Прочтите 1 книгу. Классика, психология, фантастика, что угодно. Просто 1 книга. Шаг 5. «Аналитическое мышление» (12 баллов).

- Полет в космос – 6 баллов.

Напишите дорожную карту (пошаговый план мероприятий) для вашего полёта в космос. Постарайтесь учесть все факторы (финансы, здоровье). - Судoku - 6 баллов.

Шаг 6. «Управление людьми» (12 баллов).

- 3 сотрудника – 6 баллов.

Выберите 3-х своих непосредственно подчинённых сотрудников. Выпишите сильные и слабые стороны каждого. Пропишите примерный их функционал. Как сильные и слабые стороны влияют на исполнение ими должностных обязанностей? Продумайте систему мотивации, укрепляющую слабые стороны. Спрогнозируйте результат.

- План на день – 6 баллов.

Проведите собрание с отдельными сотрудниками. Поручите им разработать план работы на день. Разработайте свой. Проанализируйте. Что общего? Какие задачи перекликаются? Подумайте, сможете ли вы выполнить их задачи? Сколько вам потребуется времени?

7-й шаг программы. «Управление процессами» (12 баллов).

- Порядок на столе – порядок в голове – 6 баллов.

Наведите и поддерживайте порядок на рабочем месте. Разберите стол и свои дела. Порядок высвобождает ум. До многих очень поздно доходит очень простая истина: когда что-то убираешь за собой, нужно класть это туда, где ты в следующий раз будешь это искать. Всегда смотрите на шаг вперёд. Перед отъездом сделайте так, чтобы вам приятно было возвращаться. Думайте не о том, что получается, когда вы уезжаете, а о том, что вас встретит, когда вы приедете. Когда думаешь на один шаг вперёд, можно наслаждаться и процессом, и результатом.

- Расписание – 6 баллов.

Составьте расписание на день, включите туда встречи с подчинёнными, коллегами. Постарайтесь сделать это максимально подробно с лимитом времени на каждый пункт. Это время должно быть защищено: не позволяйте никому и ничему вклиниваться в ваше расписание — ни звонкам, ни коллегам, ни друзьям, ни родственникам. Занимайтесь только намеченными делами.

По итогам выполнения программы руководитель ставит себе общую оценку.

Внедрение положений модели и предусмотренных шагов позволит повысить личную эффективность на пути к достижению поставленных целей, повторное выполнение программы удвоит достигнутые личные результаты.

Список использованной литературы:

1. Джей Р., Темплар Р. Алгоритмы эффективной работы: пер. с англ. - Альпина Бизнес Букс, 2016.
2. Дод П., Сандхайм Д. 25 лучших способов и приемов тайм-менеджмента. Как сделать больше, не теряя головы: пер. с англ. - СПб.: Издво «ДИЛЯ», 2008.
3. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель: пер. с англ.- М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2015.
4. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем. - Образование личности. -№ 4. -2016. - С. 61-65.
5. Чирковская Е.Г. Развитие инновационного потенциала личности руководителя (моногра-

Personal efficiency of the head of the public administration system and its development

Lebedeva S.A.

Head of the Department for Economic and Social Policy of the Office of the Plenipotentiary Representative of the President of the Russian Federation in the North-Western Federal District

E-mail: lebedeva052@gmail.com

Abstract

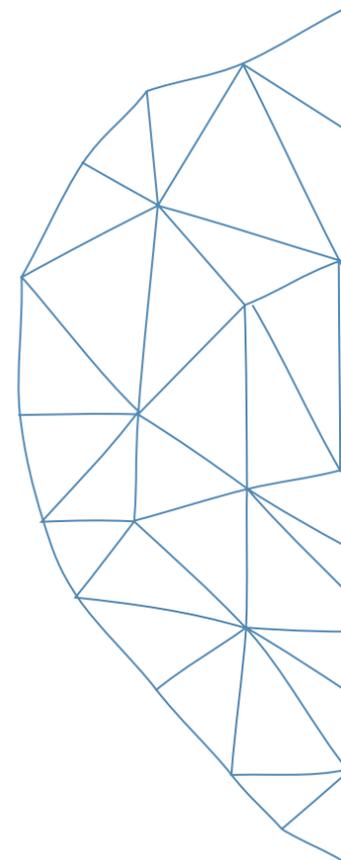
The article is devoted to the issues of personal effectiveness of the head of the public administration system. The author's model of personal efficiency of the head of the public administration system is based on a person-centered approach based on the development of universal, variable and dynamic competences. The model includes self-motivation, effective communication, result orientation, analytical skills, human management, process management. The program of preservation and development of personal efficiency of the head of the state power system is described.

Key words

• public administration • manager • personal efficiency • personality-based approach •

References

1. Jay R., Templar R. Algorithms of effective work: Alpina Business Books, 2016.
2. Dod P., Sandheim D. 25 best ways and methods of time management. How to do more without losing your head: lane from English - St. Petersburg: «DILA» Izdvo, 2008.
3. Drucker, P.F. Effective manager: lane from English, M.: LLC «I.D. Williams», 2015.
4. Sinyagin Y.V. Personally-oriented approach to management: the trend put forward by time. - Personal education. -No 4. -2016. - p. 61-65.
5. Chirkovskaya E.G. Development of innovative potential of the manager's personality (monograph).-Moscow: RAGS, 2009. – p. 9





Оптимизация контрольно-надзорных функций на территории городского округа



Антиликаторов А.А.
Заместитель главы администрации
городского округа город Воронеж

e-mail: antilykatorov.le@gmail.com

Аннотация

В статье раскрываются вопросы оптимизации контрольно-надзорных функций на территории городского округа. Обосновывается важность смены общей ориентации государственного контроля (надзора) с карательной и на предупредительную и необходимость специалистов контрольно-надзорных органов заниматься профилактикой нарушений. Характеризуются успехи реализации единой программы администрации городского округа по профилактике правонарушений в области муниципального контроля.

Ключевые слова

• городской округ • контрольно-надзорные функции • оптимизация • личностно-ориентированный подход •

За время своего действия Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» подвергался изменениям более 60 раз. Изменения этого Федерального закона развивают нормативно-правовое регулирование государственного контроля (надзора) в двух противоположных направлениях. Первое продолжает реализацию государственной политики по благоприятствованию предпринимательской деятельности. В этом направлении наиболее существенными представляются положения о планировании, согласовании, ведомственном и надведомственном контроле и прокурорском надзоре, о внедрении риск-ориентированного подхода, о прозрачности контрольно-надзорной деятельности. Внедрение электронного межведомственного документооборота позволило сократить количество запрашиваемых контрольно-надзорными органами документов и сведений, а использование при проведении проверок проверочных листов сокращает полномочия «на усмотрение» инспекторов. Меняется общая ориентация государственного контроля (надзора) с карательной и на предупредительную, контрольно-надзорным органам вменяется в обязанность заниматься профилактикой нарушений обязательных требований.

Второе направление проявляется в расширении полномочий контрольно-надзорных органов, перечня оснований для проведения внеплановых проверок и случаев, когда они проводятся без предварительного уведомления предпринимателей, установлении новых изъятий из общего порядка осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля. Кроме того, пока невозможно дать однозначную оценку внедрения в практику контрольно-надзорной деятельности новых форм и методов, таких как плановые (рейдовые) осмотры или контрольная закупка.

Российская судебная практика однозначно показывает, что с проблемами при проведении государственного контроля (надзора), муниципального контроля сталкивается почти каждый десятый предприниматель в стране.

В настоящий период идет очередной этап реформирования контрольно-надзорной деятельности, который связан с исполнением п. 1 Перечня поручений Президента РФ от 4 января 2015 г. № Пр-13, а также п. 1 Перечня поручений Правительства РФ от 20 января 2015 г. № СП-П16-780.

Во исполнение указанных поручений Правительства РФ и Президента РФ подготовлен законопроект, который определяет новые правовые и организационные основы системы государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в Российской Федерации, общие принципы осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля и защиты прав граждан и организаций.

В декабре 2017 Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Российской Федерации внесен проект Федерального закона №332053-7 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Основным инструментом снижения избыточного давления на добросовестный бизнес станет переориентация государственного и муниципального контроля (надзора) на объекты повышенного риска, граждан и организации, систематически допускающих грубые нарушения законодательства. Особенностью нового регулирования является установление в проекте Федерального закона №332053-7 возможности освобождения от проведения плановых мероприятий объектов государственного и муниципального контроля и надзора, которым присвоена низкая категория риска.

Реализация контрольно-надзорной функции государства – это та сфера, которая должна постоянно развиваться и своевременно реагировать на новые вызовы экономического и социального развития. Мы стоим на пороге нового этапа реформы контрольно-надзорной деятельности. Необходимы дополнительные меры по обеспечению защиты охраняемых законом ценностей:

- функциональный анализ и сокращение (отмена) по его итогам всех видов государствен-

ного и муниципального контроля (надзора), осуществление которых не влияет на уровень риска для охраняемых законом ценностей;

- поиски альтернативных государственному контролю и надзору способов защиты охраняемых законом ценностей и передача функций государственных инспекторов сторонним субъектам;

- внедрение добровольного дистанционного контроля;

- формирование организационного и экспертного механизма оптимизации разрешительных полномочий.

Все указанные причины актуальны и для муниципального управления, где оптимизации требует необходимость преодоления дублирования некоторых функций между управами районов и функциональными структурными подразделениями администрации городского округа; пересечение объектов контроля структурных подразделений.

Одной из составляющих деятельности органов муниципальной власти является осуществление контрольных функций. Контроль – неотъемлемая часть управленческого цикла.

Под контролем в муниципальном образовании понимается проверка соответствия

количественных и качественных характеристик объектов и процессов установленным (плановым, нормативным) требованиям. Он ориентирован на соблюдение государственных и муниципальных норм и стандартов, строится на принципах законности, плановости, полноты и достоверности информации, целевого использования муниципального имущества и финансовых средств, эффективности контрольной деятельности.

Необходимость контроля в муниципальном образовании связана с неопределенностью, присущей любому управленческому решению. Суть контроля заключается в получении информации о фактическом состоянии объекта контроля и соответствии полученных результатов ожидаемым.

Муниципальный контроль можно условно разделить на две категории: внутренний и внешний контроль. Внутренний муниципальный контроль осуществляется в рамках реализации исполнительно-распорядительных полномочий органа местного самоуправления – администрации города, т.е. в рамках внутреннего контроля уполномоченные структуры администрации следят за работой профильных подразделений по решению вопросов местного значения городского округа и ее результатами, за соблюдением исполнителями требований законодательства, за недопустимостью нарушения исполнителями интересов населения города. Внутренний контроль способствует сохранению городского имущества, повышению эффективности управления городским округом, результативности расходования бюджетных средств и использования резервов для достижения поставленных перед муниципалитетом задач.

Внешний контроль представляет собой деятельность уполномоченных подразделений по проведению проверок соблюдения гражданами, предпринимателями, юридическими лицами требований действующего законодательства в рамках своей деятельности.

Предметами внешнего контроля являются также механизмы реализации внутреннего контроля, система организации и управления, направленная на повышение эффективности использования муниципальных ресурсов.

Одним из показателей эффективности деятельности администрации городского округа город Воронеж является количество квалифицированно рассмотренных обращений граждан. Согласно информации управления по работе с обращениями граждан и документооборота в 2016 году поступило 19132 обращения, большую часть из которых составляют обращения по вопросам хозяйственной деятельности – 8435 (44,1%). За 1 полугодие 2017 года поступило 11653 обращения, из которых 6322 (54,3%) по вопросам хозяйственной деятельности. Большая часть поступивших обращений по темам строительства, градостроительства и архитектуры, транспорта и дорожного хозяйства, торговли и бытового обслуживания населе-

ния.

По результатам рассмотрения обращений граждан проводятся контрольные мероприятия: внеплановые проверки, комиссионные обследования, составление протоколов об административных правонарушениях. Большая доля обращений граждан поступает сразу в несколько структурных подразделений администрации и для проведения контрольных мероприятий привлекаются сотрудники разных структурных подразделений. Не редки случаи, когда по одному обращению бывает несколько проверок или обследований, организованных разными структурными подразделениями.

Таким образом, можно сделать вывод, что функции внешнего контроля дублируются в действующей структуре администрации. В частности, многие контрольные функции Управ дублируют деятельность структурных подразделений администрации городского округа город Воронеж.

Для повышения результативности контрольно-надзорной деятельности администрации городского округа город Воронеж еще в 2014 году в структуре администрации городского округа город Воронеж создано управление административно-технического контроля (далее – управление АТК). Цель создания - объединение функций внешнего муниципального контроля в едином структурном подразделении, что позволит:

- исключить дублирование и неэффективность контрольных полномочий, совмещение контрольных мероприятий с функциями по оказанию муниципальных услуг;
- использовать весь комплекс административных полномочий для создания прозрачной и ответственной системы принятия решений и увеличения бюджетной эффективности;
- оперативно выявлять и анализировать проблемы в жизнедеятельности городского округа, и, как следствие, выработать предложения по эффективному усовершенствованию реализуемых процессов;
- создать единый орган контроля, осуществляющий, в том числе, нормотворческую, аналитическую и отчетную функцию, взаимодействующий от лица администрации города с органами прокуратуры, органами власти и контрольными органами субъекта Российской Федерации, Минэкономразвитием РФ.

По результатам создания управления АТК главой города определены приоритетных направления контрольных мероприятий: сокращение незаконной торговли и числа случаев самовольного строительства, упорядочение системы сбора бытовых отходов, повышение ответственности физических, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по соблюдению требований действующего законодательства в указанных сферах.

Выбор указанных направлений работы обосновано оправдан достигнутыми управлением АТК за период 2015-2017 следующими результатами.

1. В сфере муниципального контроля за торговой деятельностью:

- проведена объективная оценка масштаба незаконно установленных нестационарных торговых объектов (далее – НТО);
- составлено 2033 административных протокола за незаконное размещение НТО с наложением штрафов на общую сумму 6,3 млн. рублей (взыскано в бюджет города 95%). Стоит отметить, что за аналогичный период 2014 управами районов городского округа составлен всего лишь 361 протокол за указанное правонарушение, взыскано 603 тыс. рублей;
- разработана нормативная правовая база, регулирующая порядок демонтажа НТО, заключены соглашения с муниципальными предприятиями о взаимодействии при демонтаже и складировании НТО, утверждены соответствующие тарифы на указанные работы;
- демонтировано 1017 НТО без привлечения бюджетных средств, в том числе порядка 100 негабаритных НТО, площадь которых составляет до 300 кв.м. Анализируя результаты работы управ районов по демонтажу незаконных НТО в 2015 установлено, что управами демонтировано только 183 НТО;

- проведена судебная работа по признанию законными действий управления АТК по демонтажу 224 НТО с 100% результатом в пользу уполномоченного органа;
- выявлено 126 фактов незаконной реализации алкогольной продукции, по которым правоохранительными органами составлено 95 административных протоколов.

2. В рамках контрольных функций в сфере благоустройства и обращения с отходами производства и потребления:

- в порядке Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ проведено 195 проверок, из них 73 плановые, 122 внеплановые;
- составлено 638 административных протоколов за нарушение Правил благоустройства территории городского округа город Воронеж, эффективность устранения которых составила 95%;
- в ходе рейдовых мероприятий приоритетным направлением работы являлось выявление мест несанкционированного размещения отходов, по результатам которых выявлено 48 масштабных захламления, организован постоянный контроль за их ликвидацией;
- ликвидировано 5 свалок на землях частной собственности, общей площадью 4,8 га.

3. В сфере контроля за законностью строительной деятельности:

- проведена проверка 3196 информации о фактах ведения самовольных строительных работ и обследование 2730 зданий, сооружений на предмет нарушения требований в строительстве и наличия признаков самовольной постройки;
- реестр объектов самовольного строительства на территории города Воронеж увеличен в 3,5 раза с 52 до 186 объектов;
- в орган государственного строительного надзора направлено 226 материалов для привлечения недобросовестных застройщиков к ответственности на общую сумму штрафов в 2,5 млн. рублей;
- инициирована судебная работа по сносу и приведению к нормативным требованиям 109 самовольных построек, из которых 49 дел рассмотрено в пользу администрации городского округа;
- выявлено 130 фактов нецелевого использования объектов и земельных участков с принятием мер в рамках муниципального земельного контроля, а также судебной работой по запрещению собственникам использовать объект в нарушении вида разрешенного использования;
- фактически снесено 17 незаконных объектов капитального строительства.

Таким образом, на сегодняшний момент достигнута запланированная цель создания единого контрольного подразделения с консолидированными функциями по единому учету и контролю за объектами нестационарной торговли и самовольными постройками, по фактическому демонтажу и сносу незаконных объектов, по обобщению и анализу административных мер в сфере благоустройства, по обеспечению регулярного обобщения практики осуществления муниципального контроля, формированию сводного плана проведения проверок администрации городского округа и отчетов о его выполнении, в том числе по подготовке доклада об осуществлении муниципального контроля администрацией городского округа для направления в Минэкономразвития РФ, а также по подготовке единой программы администрации городского округа по профилактике правонарушений в области муниципального контроля.

Список использованной литературы:

1. Баженова О.И. Муниципальное образование как субъект права. М.: Изд-во Моск. Ун-та, 2010. - 256 с.
2. Градовский А. Д. Системы местного управления на западе Европы и в России. Собр. соч. в 9 т. - СПб., 1904. - Т. 9. - 573 с.
3. Адуков Р.Х. Адукова А.Н. Проблемы и пути совершенствования местного самоуправления на селе // Местное самоуправление в Российской Федерации 2007.
4. Марьянова А.В. Об общих началах определения перечня государственных полномочий, передаваемых органам местного самоуправления // Конституционное и муниципальное право. 2007.

Optimization of control and supervision functions in the city district

Antilikatorov A.A.

Deputy Head of Voronezh City District Administration

E-mail: antilikatorov.le@gmail.com

Abstract

The article discloses the issues of optimization of control and supervision functions in the territory of the city district. The article substantiates the importance of changing the general orientation of the state control (supervision) from punitive to preventive and the need for specialists of control and supervision bodies to deal with the prevention of violations. Successes in the implementation of a unified program of the city district administration on the prevention of offenses in the field of municipal control are characterized.

Key words

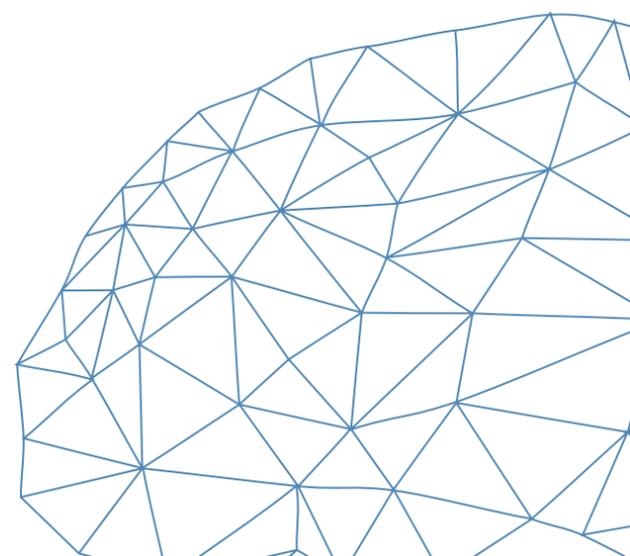
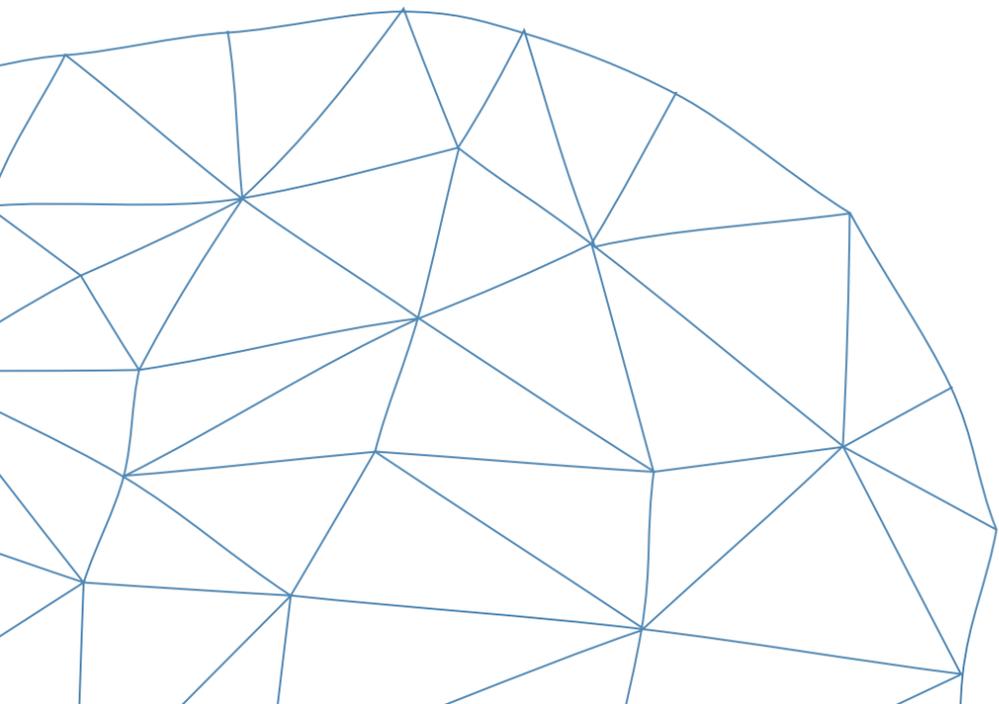
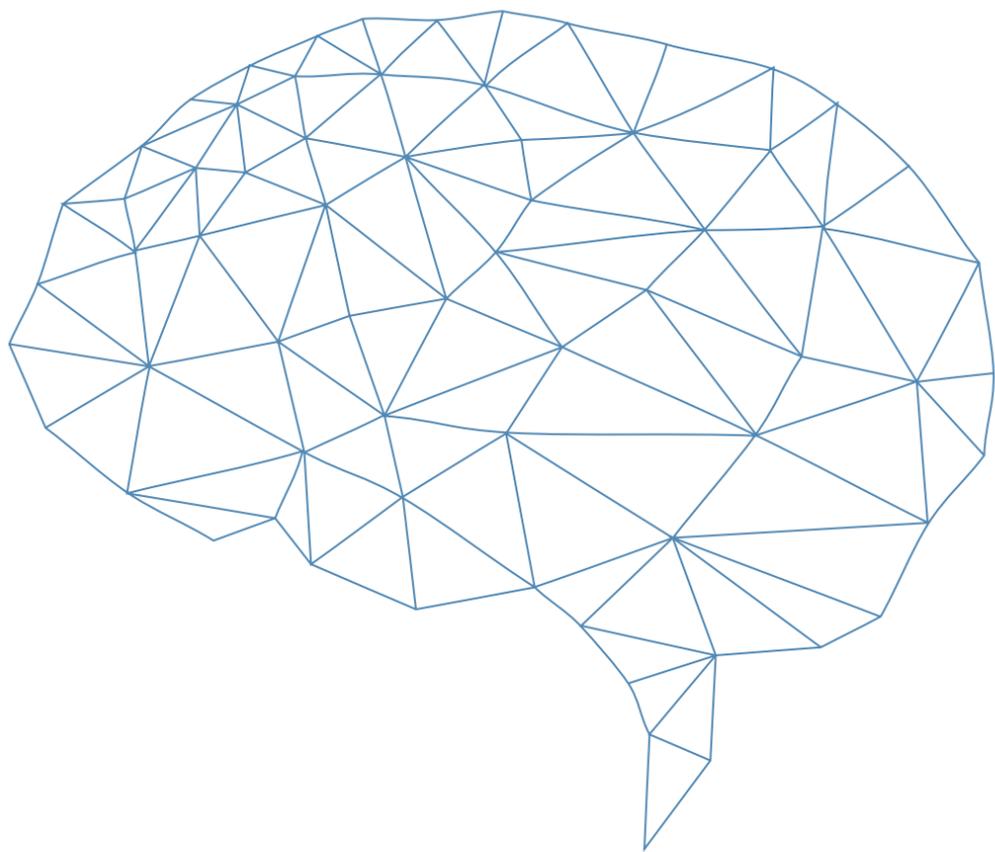
• urban district • control and supervision functions • optimization • personality-based approach •

References

1. Bazhenova O.I. Municipal entity as a subject of law. Moscow: Moscow, 2010. - 256 p.
2. Gradovskiy A.D. Local government systems in the west of Europe and in Russia. Op. cit. 9 tons. - St. Petersburg, 1904. - T. 9. - 573 p.

3. Adukov, P.X.; Adukova, A.N. Problems and ways of improvement of the local self- government in rural areas (in Russian) // Local self-government in the Russian Federation 2007.

4. Magyarova, A.B. (in Russian) // Local self-governance in the Russian Federation 2007. On the general principles of determining the list of the state powers delegated to the local self- government bodies (in Russian) // Constitutional and Municipal Law. 2007.



Современные кадровые технологии



Инструменты актуализации ресурсов личности: методика «Биоран»



Лебедева А. В.
Научный сотрудник
научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и
оценка руководителей» ВШГУ
РАНХиГС

e-mail: avlebedeva@mail.ru

Аннотация

В рамках статьи описывается методика «Биоран» как инструмент актуализации ресурсов личности. Приводятся результаты ее применения в реальной практике. Описываются случаи из практики индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития. Представляются аргументы за продуктивность применения методики в кризисных ситуациях.

Ключевые слова

• личность • личностный потенциал • личностный ресурс • личностный рост
• профессиональное развитие • коучинг • личностный потенциал • личностный ресурс •
оптимизация развития

В современном быстроизменяющемся мире требования к профессионалу-управленцу достаточно высоки – именно им общество навязывает образ мышления, ориентированный на постоянное достижение высокого результата. Отсутствие такового оценивается как неудача и может приводить к снижению самооценки, потере мотивации, исключению из круга значимых лиц.

Одной из основных компетентностей, которую работники службы персонала ищут в руководителях высокого ранга, становится готовность к изменениям, способность к адаптации в меняющихся условиях деятельности. Личностным же ресурсам, которые, на наш взгляд, являются наиболее способствующими достижениям, в кадровой практике внимания уделяется значительно меньше. Ресурсный подход широко используется в практике HR, где человеческий капитал рассматривается, в первую очередь, как ресурс для компании.

Последнее время на факультете оценки и развития управленческих кадров высшей школы государственного управления под научным руководством Ю.В. Синягина ресурсный подход разрабатывается с точки зрения диагностики имеющихся ресурсов и определения путей их эффективного развития в интересах самой личности.

В этом процессе выделяется несколько направлений:

- актуализация ресурсов, которые необходимы для выполнения деятельности;
- определение недостающих ресурсов и развитие способности их наращивать;
- наращивание способности восстанавливать возобновляемые ресурсы;
- развитие способности к реструктурированию ресурсов и их мобилизации на выполнение деятельности.

Развитию названных направлений посвящен научный проект, обосновывающий необходимость индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития управленческих кадров, которое понимается как процесс профессионального взаимодействия, ориентированный на опережающее создание, удержание и развитие специфических (индивидуальных) ресурсов личности, развитие уникальности личности как основы управленческого лидерства.

В рамках проекта в Центре карьерного сопровождения ВШГУ РАНХиГС разработана методика «Биоран» (Ю.В. Синягин, А.В. Лебедева, А.В. Рожок), позволяющая решить следующие задачи: идеи;

- понимание собственных мотивов, ценностей, стратегической жизненной
- построение образа личностно-профессионального развития;
- понимание собственных стратегий успеха и неуспеха;
- осознание наличных ресурсов, имеющихся у участника программы и возможности их использовать в процессе личностно-профессионального развития;
- осознание необходимых ресурсов, которые пока отсутствуют, и которые необходимо нарастить.

Поставленные задачи в процессе индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития по методике «Биоран» решаются за счет создания и дальнейшего анализа проекции жизненного пути. Выделяются следующие этапы проведения работы по методике «Биоран»:

1. Установление конструктивного взаимодействия.
2. Создание проекции жизненного пути на линии жизни: успехов; событий, связанных с неполной реализацией потенциала; событий, повлиявших в прошлом на личностно-профессиональное развитие; оптимистического и пессимистического сценариев личностно-профессионального развития; событий, которые могут в будущем повлиять на личностно-профессиональное развитие.
3. Ориентация в созданной проекции жизненного пути.

4. Ресурсный анализ успехов и неудач.

5. Работа с областью «будущего»: анализ вероятностей наступления оптимистического и пессимистического сценариев; ресурсов, необходимых для наступления желаемых событий; эффективных стратегий поведения.

6. Анализ событий, влияющих на личностно-профессиональное развитие в прошлом и будущем.

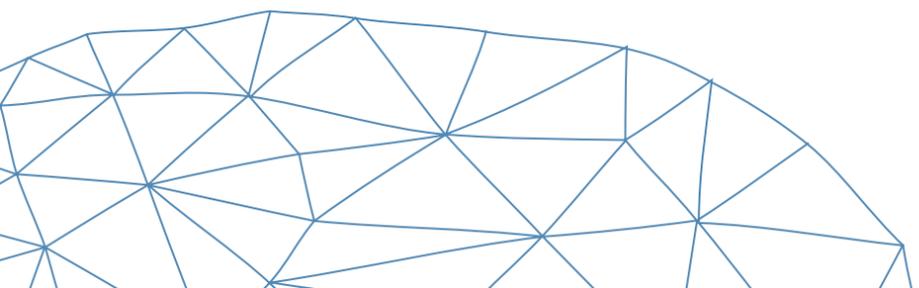
7. Завершение взаимодействия, подведение итогов.

В ходе взаимодействия с руководителем, консультант выступает не в качестве диагноста или эксперта, его основной задачей является активизация поисковой активности участника программы в отношении своего жизненного пути и ресурсов, которыми он обладает.

Применение методики «Биоран» на практике дало положительные результаты. Так, руководители, участвующие в ее апробации, отмечают следующее: «ресурсный анализ области прошлого помогает сориентироваться в ресурсах, которые сформировались в процессе жизненного пути, формируется понятие своей уникальности, сильных сторон своей личности, появляется опорность, ощущение «я могу», вера в свои силы»; «анализ области будущего позволяет определить новые более привлекательные цели, расширяется горизонт планирования, находят новые возможности развития своих сильных сторон, появляется уверенность в своих силах, цели становятся более ясными и конкретными, увеличивается мотивация в достижении собственных целей»; «происходит корректировка стратегий поведения» и др.

Ниже приведены два случая из практики по работе с участниками проекта индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития по методике «Биоран».

Случай 1. Участник программы индивидуального сопровождения Наталья (имя изменено), обратилась без конкретного запроса, в силу заинтересованности в собственном развитии, увеличении личного потенциала. Наталья - активная, деятельная личность, имеющая три высших образования и продолжающая повышать свою квалификацию, ставящая себе амбициозные цели. Одним из аспектов работы с ней была работа с областью прошлого по методике «Биоран». В процессе работы она испытала сложности с тем, чтобы назвать свои достижения. Как оказалось, она привычно игнорирует свои успехи, не принимает их. Складывалось такое впечатление, что любой результат становился для нее поводом заметить то, что она не сделала или у нее не получилось. Это порождало, с одной стороны, большое стремление вперед, к изменениям, а с другой стороны, полное отсутствие опоры на себя, восприятие себя неудачницей, что становилось причиной большой неудовлетворенности собой, своими способностями и умениями, и существенно ограничивало её в освоении новой для неё деятельности. Ей было легко учиться, но трудно начинать делать то, что ей хочется, поскольку все время возникало ощущение, что она недостаточно компетентна, надо еще немного подучиться, и тогда уж она сможет применять свои знания на практике. К сожалению, момент, когда знаний и навыков уже достаточно, в силу личных особенностей всё не наступал. В процессе работы важным стало выявление и признание, принятие собственных успехов, а также своих сильных сторон, которые послужили ресурсом для достижения таких результатов. Со слов участника программы индивидуального сопровождения, такой анализ стал большой поддержкой для неё, благодаря нему и принятию своих достижений появилась возможность двигаться в будущее, не пытаясь исправить неудачи в прошлом. Анализ собственных успехов и сильных сторон позволил участнику программы индивидуального сопровождения начать проектировать собственное будущее и дал ресурсы для действий по реализации собственных планов. Наталья просит продолжить процесс индивидуального сопровождения и дальше.



Ситуация 2. Участник программы индивидуального сопровождения Анна (имя изменено). Пришла в ситуации кризиса, большой неудовлетворённости текущей работой, невозможности дальше работать на этом месте. В то же время решение о дальнейшей деятельности не было принято, Анна не понимала, стоит ей продолжать текущую деятельность, или начинать новую профессиональную деятельность, образование по которой она только что получила. С Анной было проведено две сессии по методике «Биоран», одна из сессий была посвящена обсуждению прошлого опыта, успехов и неудач, а вторая сессия была посвящена построению оптимистического и пессимистического сценариев ее личностно-профессионального развития. В результате этой работы была прояснена ее стратегическая жизненная идея, определены ведущие ценности, Анна смогла сделать образ желаемого будущего более ясным. Также участником программы индивидуального сопровождения были осознаны свои сильные стороны, особенности, которые являются ее ресурсами и могут быть использованы в новой профессии. В результате проведённой работы Анна поняла, что подходит к новой деятельности не новичком, а с большим багажом знаний, навыков и позитивного опыта, а также возможности использования своих особенностей в качестве ресурсов в новой деятельности. Образно говоря, был построен «мостик» между областями прошлого и будущего. Через два месяца мы общались с Анной, и она рассказала об изменениях, которые начали происходить в ее жизни, эти изменения она связывает с нашей работой.

Опыт использования данной методики показал, что она применима, и когда у участника программы индивидуального сопровождения нет конкретного запроса, но есть интерес в собственном развитии. Использование методики имеет самостоятельную ценность для выявления ресурсов и создания стратегии их применения в конкретном контексте, а также как средство выявления запроса для дальнейшей работы в режиме коучинга или психологического консультирования.

Через этот формат мы также прививаем иную культуру мышления: целостный взгляд на свой жизненный путь и отношение к своим любым качествам, как к ресурсам, которые можно использовать в определённом контексте для достижения собственных целей.

Также работа с участниками программы индивидуального сопровождения по данной методике показала, что работа по методике является хорошей поддержкой для индивида в ситуациях кризиса, смены вида деятельности.

В кризисных ситуациях методика «Биоран» позволяет сориентироваться в уже прожитом пути и оценить его, найти опору в своём опыте, ресурсах, ценностях и стратегической жизненной идее, помочь в принятии решения о своём будущем с опорой на этот фундамент.

В ситуациях смены деятельности (освоения новой профессии), когда участник программы индивидуального сопровождения естественно испытывает тревогу, сомнения в том, справится ли он с новой деятельностью, работа по методике «Биоран» выполняет те же функции – позволяет найти опору в прежнем опыте, найти применение уже сформированным ресурсам в новой деятельности, буквально протянуть мостик от старой деятельности к новой.

Также методика «Биоран» обладает большим диагностическим потенциалом, разработка этой области применения данной методики сейчас проходит в ФОИР.

Описанная методика после соответствующего ее усвоения может быть широко применяема в практике кадровой работы.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю. В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих.- Мир психологии. -2010. -№4.- С. 226- 240.

2. Синягин Ю. В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей.- Акмеология. -Научно-практический журнал. -2009. -№4. -С. 63-70.

Representations of the principals of budgetary organizations about the peculiarities of selection of their closest environment

Lebedeva A.V.

Researcher of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» at the HSPM RANEPА

E-mail: avlebedeva@mail.ru

Abstract

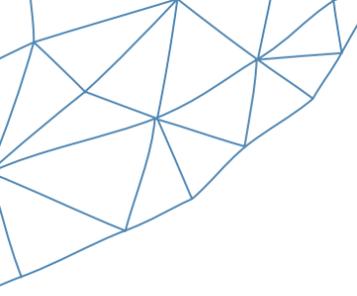
The article describes the «Bioran» methodology as a instrument of actualization of personal resources. The results of its application in real practice are given. Cases from the practice of individual support of personal and professional development are described. The arguments for the productivity of the method application in crisis situations are presented.

Key words

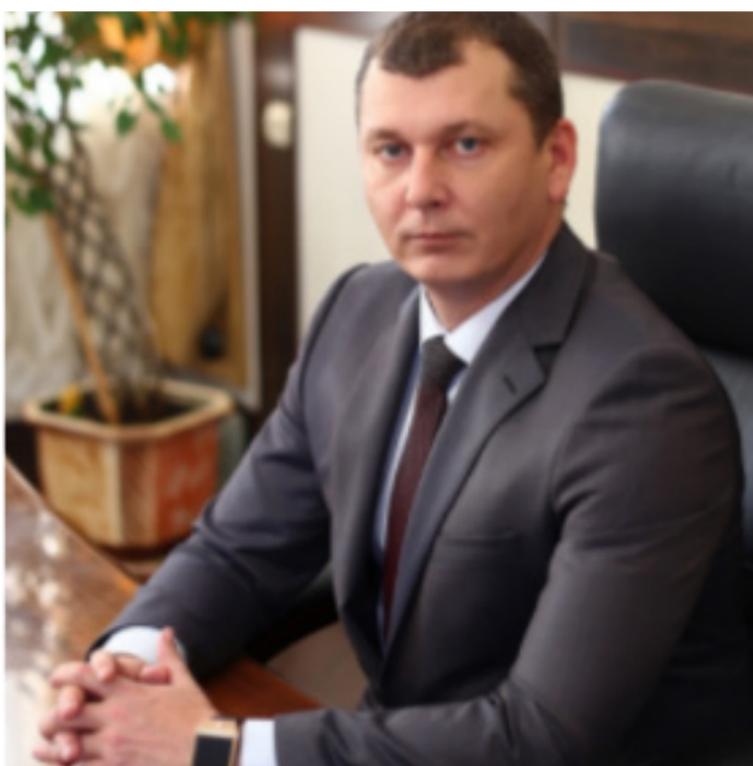
• personality • personal potential • personal resource • professional development • optimization of development.

References

1. Sinyagin Y. B. Personal and professional factors of career success of modern civil servants - World of psychology. -2010. -№4.- p. 226-240.
2. Sinyagin Y. B. New approaches to assessment of management potential of managers - Acreology. -Scientific and practical journal. -2009. -№4. -p. 63-70.



Лидерство первых лиц как фактор успешных изменений в системе управления



Корженко В. Ю.
Заместитель главы администрации
муниципального образования
«Город Астрахань»

Аннотация

В статье характеризуются основы приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды». Как итог реализации проекта показана результативность использования лидерского потенциала и лично-профессиональных ресурсов руководителей администраций в целях повышения эффективности деятельности управленческой команды города.

Ключевые слова

- лидерство • лидерство в администрации • комплексный ресурсный анализ
- повышение эффективности муниципального управления •

Принимая во внимание требование перемен, в связи с глобальной трансформацией и развитием, а именно задачи поставленные мировыми лидерами в 2015 году в области устойчивого развития на период до 2030 года под эгидой Организации Объединенных Наций, необходимость повышения эффективности управления является принципиально важной.

Решение подобных управленческих задач возможно только усилиями управленцев, объединенных в высокоэффективные команды. Ресурсоемкость решения подобных задач требует не только непосредственного внимания и активного участия первого лица организации, но и вовлеченности всех ключевых руководителей администрации с учётом их личностно-профессиональных ресурсов и в первую очередь лидерского потенциала.

Мы считаем принципиально важным в целях повышения эффективности деятельности управленческой команды города более полное использование лидерского потенциала и личностно-профессиональных ресурсов руководителей администраций.

В этих целях мы предлагаем учитывать лидерские характеристики первых лиц при формировании состава рабочих групп в стратегически важных для администраций инфраструктурных проектах.

Проведённая проектная работа в данном направлении показала положительные результаты и эффективность предложенной стратегии. Осуществлённый по итогам реализации проекта аудит личностных особенностей действующих руководителей указал на долгосрочные эффекты при распределении проектных ролей, заметное снижение рисков срыва проектов в условиях ограниченности временных, кадровых и финансовых ресурсов.

Данный стандарт нашёл своё практическое применение в рамках реализации приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды» на территории города Астрахани.

Список использованной литературы:

1. Глебова А.Н. Местное самоуправление как субъект модернизации российского общества: автореферат диссертации ... кандидата социологических наук: 22.00.08. - Москва, 2015.
2. Мирзаев М.А. Местное самоуправление и другие уровни власти в современной России - фундаментальные противоречия // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. - 2013. № 10.
3. Решения Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 27.11.2008 N 154, от 04.06.2009 N 65, от 03.02.2015 N 4.
4. Федеральный закон от 06.10.2003 No 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Сборник законов и нормативных правовых актов Астраханской области No 50 от 21.12.2017
5. Шебураков И.Б. Формирование проектных команд в государственных органах // Управление развитием персонала, No1 (49), 2017. С. 16-24.

Leadership of top managers as a factor of successful changes in the management system

Korzenko V.

Deputy Head of Municipal Administration «Gorod Astrakhan»

Abstract

The article describes the basis of the priority project «Creation of comfortable urban environment». As a result of the project, the effectiveness of the use of leadership potential and personal and professional resources of heads of administrations in order to improve the efficiency of the city management team is shown.

Key words

• leadership • leadership in administration • integrated resource analysis • improvement of municipal management efficiency • optimization of development •

References

1. Glebova A.N. Local self-governance as a subject of modernization of Russian society: author's abstract of dissertation ... PhD in Sociology: 22.00.08. - Moscow, 2015.
2. Mirzaev M.A. Local self-government and other levels of power in modern Russia - fundamental contradictions // State and municipal government in the XXI century: theory, methodology, practice. - 2013. No 10.
3. Decisions of the City Duma of the municipal formation «City of Astrakhan» from 27.11.2008 N 154, from 04.06.2009 N 65, 03.02.2015 N 4.
4. Federal Law No. 131-FZ 06.10.2003 «On General Principles of Organization of Local Self-Government in the Russian Federation» Collection of Laws and Normative Legal Acts of the Astrakhan Oblast No. 50 21.12.2017
5. Sheburakov, I.B. Formation of project teams in state bodies // Personnel Development Department, No.1 (49), 2017. p. 16-24.



Диагностика и оценка ЛИЧНОСТИ

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 основной инструмент 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. Сиягин). 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 станет 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.



Личностно-ориентированная оценка молодежного кадрового резерва



Рожок А. В.
Кандидат психологических наук,
ведущий научный сотрудник
Центра современных кадровых
технологий ВШГУ РАНХиГС при
Президенте РФ

E- mail: kahn88@mail.ru

Аннотация

В статье представлены процедура и результаты личностно- ориентированной оценки молодежного кадрового резерва. Показано, что для становления системы жизненных ценностей молодых людей важным фактором является личное само- определение и осознанное представление о своей деятельности, которые формируются в процессе обучения и получения социально-психологического опыта.

Ключевые слова

• личностно-ориентированная диагностика • кадровый молодежный резерв • выбор профессии • молодёжные лидеры • оценка • критерии оценки •

В рамках реализации студенческой кадровой платформы по формированию кадрового молодежного резерва, разработанной в РАНХиГС при Президенте РФ управлением молодежной политики совместно с факультетом оценки и развития управленческих кадров, осуществляется комплекс специализированных мероприятий, ориентированных на личностно-профессиональную диагностику и развитие студентов, с целью оценки их потенциала и возможного включения в молодежный резерв Академии.

Оценка была направлена на выявление личностно-профессиональных ресурсов студентов и их социальной направленности.

Процедура диагностики предполагала проведение online-тестирования студентов на основе применения следующих методик: опросник «Оценка личностного стиля и управленческого потенциала», направленный на оценку личностного стиля и управленческих характеристик, определяющих индивидуальный стиль организационного поведения и командной работы (Ю.В. Синягин); SV-1, предполагающий изучение динамики изменения ценностей (адаптированная версия опросника Ш. Шварца «Ценностный опросник»); опросник «Карьерные ориентации», позволяющий выявить доминирующие ориентации в выборе карьеры (Э. Шейн).

Результаты исследования позволили разработать индивидуальные кейсы, отражающие перспективные личностно-профессиональные ресурсы студентов, создать индивидуальную траекторию развития и личное портфолио каждого студента, а также сформировать систему развития перспективных студентов внутри кадрового резерва Академии.

Следует отметить, что проведенная оценка являлась предварительной, т.к. набор диагностических методик изначально предполагал получение первичных данных для их предварительной обработки, а заочный характер диагностики не позволил в полной мере контролировать процедуру тестирования.

В программе формирования кадрового резерва академии приняли участие 11 ведущих факультетов. На основании полученных данных можно сделать вывод, что для становления системы жизненных ценностей важным фактором является личное самоопределение и осознанное представление о своей деятельности, которые формируются в процессе обучения и получения социально-психологического опыта. Такой опыт студенты академии приобретают и в ежегодном образовательном форуме «Летний кампус Президентской академии». Мероприятия образовательного форума включают в себя лекции, семинары, работу с наставниками и направлены на осознание студентами своих жизненных приоритетов, ценностей, целей и умение четко их сформулировать.

Полученные результаты оценки могут быть полезны:

- Для выявления студентов с наиболее ярко выраженными личностно-профессиональными ресурсами;
- Для выявления индивидуально-психологических и ценностно-смысловых особенностей обучающихся;
- Для развития образовательных программ, в том числе, направленных на формирование soft-skills;
- При использовании интерактивных образовательных форматов (проектной работы и др.).

Список использованной литературы:

1. Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А., Синягин Ю.В. Оценка персонала современной организации. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство «Иваново».- 224с
2. Федотов И. На летнем кампусе РАНХиГС растут победителей. [Электронный ресурс] URL: <http://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/ivan-fedotov-na-letnem-kampuse-ranhigs-rastyat-pobeditelej>

Personally-oriented assessment of the youth talent pool

Rozhok A.V.

Candidate of Psychological Sciences, Leading Researcher of the Center for Modern Personnel Technologies of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

E-mail: kahn88@mail.ru

Abstract

The article presents the procedure and results of personalized assessment of youth personnel reserve. It is demonstrated that for the establishment of the system of life values of young people an important factor is personal self-determination and a conscious idea of their activities, which are formed in the process of learning and obtaining social and psychological experience.

Key words

• personality-based diagnostics • youth talent pool • career choice • youth leaders • assessment • evaluation criteria •

References

1. Zazykin V.G., Smirnov E.A., Sinyagin Yu.V. Personnel evaluation of modern organization. - Ivanovo: Ivanovo branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration; OAO Ivanovo Publishing House – 224p.
2. Fedotov I. On the summer campus of the Russian Academy of National Economy and Public Administration the winners are being raised. [Electronic resource] URL: <http://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/ivan-fedotov-na-letnem-kampuse-ranhigs-rastyat-pobeditelej>

СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК
— МАЙ 2019

