

СОЗДАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ МЕТОДИКИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАМКАХ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.В. Пехова, В.Р. Лозинг

**Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники,
г. Томск**

кафедра КИБЭВС

Проект КИБЭВС-1602 Кадровая безопасность предприятия

Научный руководитель: С.В. Глухарева, ст. преподаватель кафедры КИБЭВС

Аннотация

В данном исследовании проводится анализ и подбор существующих методик, которые позволяют оценить потенциал сотрудника, исходя из выбранных компетенций.

Введение

В настоящее время большое внимание уделяется кадровой безопасности предприятия, так как она занимает одно из самых главных мест в системе безопасности предприятия. Сотрудник или персонал организации может являться угрозой для предприятия, т.к. именно от их работы зависит успех и прибыль организации.

Обеспечение кадровой безопасности предприятия связано с уровнем благонадежности сотрудника, который, в свою очередь, определяется на основе разработанного комплексного компетентностного подхода. На сегодняшний день существует множество методов и методик, технологий для оценки персонала. Каждая из этих методик, технологий в отдельности не позволяют составить целостную картину о сотруднике, провести его оценку как профессионала и сделать вывод о его благонадежности. В качестве целевой аудитории рассматриваются руководящие кадры.

Целью исследования является создание комплексной методики, позволяющей определить уровень владения компетенциями и на его основе определить и уровень благонадежности.

Для достижения данной цели необходимо:

1. провести анализ методик на основе существующих и выявить проблемы, связанные с отбором методик для проведения оценки сотрудника;
2. выбрать экспертным путем методики, необходимые для комплексной оценки сотрудника;
3. провести апробацию данных методик и сделать выводы.

Научная новизна заключается в новом подходе к определению уровня компетенций и определению уровня благонадежности, влияющего на уровень кадровой безопасности предприятия.

Практическая значимость заключается в разработке комплексного компетентностного подхода, позволяющего выявить профессиональные, личностные, специальные, социально-психологические компетенции сотрудника, претендующего на руководящую должность и установить связи между уровнем владения компетенциями и благонадежностью сотрудника в целом.

Основная часть

В рамках компетентностного подхода необходимо разработать модель компетенций и подобрать методики, направленные на выявление профессиональных, личностных, специальных и социально-психологических компетенций. Проблема усложняется тем, что необходимо связать уровень владения компетенциями с безопасностью организации. Для этого был разработан алгоритм на основе теории нечетких множеств, позволяющий это сделать.

Для предприятия обеспечение кадровой безопасности начинается с подбора сотрудников с высоким уровнем благонадежности. Существует много методик, рекомендаций и технологий для оценки персонала, но нужно уметь их правильно подобрать для качественного отбора сотрудников. Было рассмотрено множество методик из различных источников, например, методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса; методика диагностики личности «Мотивация к избеганию неудач», тест «Эмоциональное выгорание», которые не дают общей картины, оценивающей набор компетенций потенциального сотрудника на руководящую должность.

К большинству методик можно подготовиться заранее, так как большое количество информации содержится в различных информационных ресурсах. В связи с этим появилась необходимость выбора методик, которые будут определять необходимые компетенции для той или иной должности, с учетом уровня благонадежности потенциального сотрудника на руководящую должность.

В рамках данного исследования остановимся на методиках для оценки специальных (управленческих) компетенциях для руководящих кадров, таких как: MBTI, PAEI, метод «360 градусов», тест Медника. Данные методики можно использовать в комплексе, они дополняют друг друга и позволяют составить целостную картину о сотруднике (приложение А).

Методика PAEI была разработана И. Адизесом во второй половине XX века для руководителей предприятий в рамках проверки компетенций претендентов на управленческие должности. И. Адизес утверждает, что в основе процветания и результативной работы любой организации важна «комбинация четырех основ:

1. Producing results – работа на производство результатов, собственно, ради которых организация и существует;
2. Administering – необходимый фактор, который используется для обеспечения эффективности;
3. Entrepreneuring – параметр, управляющий изменениями;
4. Integrating – соединение элементов организации, необходимых для обеспечения ее жизнеспособности в долгосрочной перспективе» [4].

Эта методика используется по всему миру и до сих пор не потеряла своей актуальности. Перечисленные И. Адизесом четыре роли составляют основу управленческих навыков, которыми должен обладать руководитель. И как говорил И. Адизес «не существует в природе менеджера, который мог бы одинаково успешно реализовывать все функции PAEI. Чтобы быть сильным лидером нужно обязательно иметь сильную I и одну из функций PAE».

Для грамотного руководителя в современном мире необходимы такие компетенции как креативность, творчество, нестандартное мышление и т.п., которые позволяют принимать решения в условиях неопределенности, быть гибким к изменениям. Для этого используется тест вербальной креативности американского психолога С. Медника, разработанный во второй половине XX в. В основе данной методики лежит индекс уникальности, используемый для оценки креативности. Данный индекс показывает, насколько действительно новое может создать человек. Вместе с ним также часто используется индекс оригинальности, показывающий творческое мышление кандидата. Данная методика позволяет определить степень продуктивности и работоспособности руководителя и, кроме этого, позволяет определить уровень мотивации достижения.

Особенность личности определяет все развитие человека и его профессиональную составляющую. К. Юнг в книге «Психологические типы» предположил, что «существует четыре основные психологические функции, которые помогают человеку воспринимать мир: мышление, чувства, интуиция и ощущения» [5]. На этих функциях разработана типология личности Майерс-Бриггс. Кэтрин Бриггс вместе со своей дочерью Изабель Бриггс-Майерс в своем исследовании основывались на психологических функциях, представленных К. Юнгом.

Уникальные комбинации личностных факторов и их изменения позволяют предположить склонность сотрудника (руководителя) к тому или другому виду деятельности, стилю действий, характеру решений и прочих особенностей, позволяющих чувствовать себя комфортно и уверенно. Для этого используется методика MBTI, которая позволяет определить принадлежность потенциального сотрудника к одному из полюсов четырех биполярных шкал личностных предпочтений: экстраверсии (E) – интроверсии (I), сенсорики (S) – интуиции (N), мышления (T) – чувства (F), организованности (J) – гибкости (P), и к одному из 16 личностных типов, образованных ими. На основе анализа критериев теста определяется тип руководителя, сотрудника или подчиненного: реалист, администратор, руководитель; командир, предприниматель; организатор, инспектор; увещатель, наставник; учитель, воспитатель, энтузиаст; аналитик, провидец, вдохновитель; исполнитель, хранитель, защитник; изобретатель, искатель, мечтатель; непоседа, маршал, реалист; медиатор, чемпион; архитектор, критик, аналитик; мастер, умелец; созерцатель, лирик, целитель; придумщик, композитор.

В 1990-е годы на Западе распространение получила методика «360 градусов», разработанная П. Уордом. Особенность методики «360 градусов» состоит в том, что оценку испытуемого проводят люди, которые его окружают в рабочее время. Результат тестирования складывается из оценки мер соответствия занимаемой сотрудником должности по списку компетенций, также к оценке могут присоединиться заинтересованные лица, тогда данное тестирование перейдет в методику «540 градусов».

Таким образом, данные методики позволяют оценить потенциал кандидата исходя из общих компетенций, связанных с уровнем кадровой безопасности предприятия.

Заключение

Для безопасности предприятия необходимо обеспечить защиту в сфере кадровой безопасности предприятия. Кадровая безопасность, в данном случае, связана с созданием определенной методики, с целью выявления у потенциальных сотрудников качеств, отражающих личностные и профессиональные навыки, а также определения уровня благонадежности в рамках кадровой безопасности, которые положительно повлияют на экономику предприятия, не только при умышленном нанесении ущерба, но и в опасности причинения убытков.

Список использованных источников

- 1 Юнг, К. Г. Типология Майерс-Бриггс (MBTI) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.psychologos.ru/articles/view/tipologiya_mayers-briggs_MBTI (дата обращения 20.11.2016)
- 2 Кадровая безопасность в системе безопасности организации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii> (дата обращения 20.11.2016)
- 3 Оценка 360 градусов: плюсы и минусы [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/ocenka-360-gradusov-plyusy-i-minusy> (дата обращения 21.11.2016)
- 4 Адизес, И. К. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует?, 2016. – 264 с.
- 5 Юнг, К. Г. Психологические типы, 1929. – 130 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://royallib.com/read/yung_karl/psihologicheskie_tipi.html#20480 (дата обращения 21.11.2016)

Приложение А

Анализ методик, направленных на определения уровня компетенций руководителя

Методики	Плюсы методики	Минусы методики
РАЕІ	Используется во всем мире, а также распространена в компаниях, являющихся международными лидерами.	—
Тест вербальной креативности Медника	Время решения тестовых заданий неограниченно. Это является плюсом, так как у испытуемого будет достаточно времени подумать над всеми вопросами методики.	Из-за неограниченности времени на решения теста, потенциальный сотрудник может продумать ответ, который хочет услышать работодатель. Лучше всего проводить тестирование лично с каждым кандидатом индивидуально, хотя возможен и групповой вариант. Можно считать данный критерий минусом, из-за невозможности дистанционной проверки испытуемого
Типология личности Майерс-Бриггс	Существует 14 критерий результата данного теста, который включает 166 вопросов, что позволяет полностью раскрыть испытуемую личность.	В России используется версия опросника Майерс-Бриггс. При этом некоторые шкалы «не работают» на клиническом уровне диагностики. Трудоемкость в обработке результатов.
«360 градусов»	Данная методика начала применяться с 1990 года на Западе и также является в данный момент востребованной.	Методика направлена на выявление только личностных качеств и не подходит для определения уровня квалификации специалистов и дохода, который они приносят компании. Не используется основных кадровых решений: перевод на другую должность, увольнение, повышение заработной платы; оценивает только компетенции, а не достижения сотрудника; трудоемкость в обработке результатов.