

На правах рукописи

БАШКИН ЕВГЕНИЙ БРОНИСЛАВОВИЧ

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКИХ АССЕССМЕНТ-
СЕССИЙ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА**

Специальность 19.00.01 –
Общая психология, психология личности, история психологии

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2010

Работа выполнена на кафедре общей и экспериментальной
психологии
факультета психологии Государственного университета –
Высшей школы экономики

Научный руководитель доктор психологических наук,
профессор
Болотова Алла Константиновна

Официальные оппоненты: Доктор психологических наук,
профессор
Леонова Анна Борисовна

Кандидат психологических наук
Бакай Юлия Борисовна

Ведущая организация: **Федеральное государственное
образовательное учреждение высшего
профессионального военного
образования «Военный университет»**

Защита состоится «26» октября 2010 г. в 15.00 часов на заседании
Диссертационного совета Д 212.048.03 при Государственном университете –
Высшей школе экономики по адресу: 109316, г. Москва, Волгоградский пр-т,
д. 46Б, ауд. 210.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного
университета - Высшей школы экономики по адресу: 101000, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 20.

Автореферат разослан « 22 » сентября 2010 года

Ученый секретарь диссертационного совета _____ Молчанова О.Н.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Постановка проблемы и актуальность исследования. Масштабность задач, стоящих перед современным российским обществом, поднимает проблему профессионализма специалистов и подготовки управленческих кадров. Своевременными и весьма актуальными становятся вопросы подготовки специалистов, готовых и способных решать сложные социально-экономические задачи развития общества. Это требует исследования проблем профессиональной компетентности, развития ключевых компетенций в различных сферах деятельности человека. Весьма актуальной становится проблема эффективности условий развития профессиональных компетенций, дискуссионными остаются вопросы о применяемых методах и процедурах, направленных на изучение содержания и становления профессиональной компетентности специалиста. В современной психологической науке компетентность связывается с определенной областью деятельности и представлена как интегральное свойство личности, характеризующее ее стремление и способность реализовывать свой потенциал для успешной деятельности (Б.Г. Ананьев, И.А. Зимняя, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.К. Стрелков, В.Д. Шадриков). При достаточно широком внимании науки к проблеме профессионального обучения и развития, исследованиям в области психологического содержания и становления профессиональной компетентности специалиста все еще уделяется недостаточное внимание. На смену традиционным подходам в оценке персонала пришла оценка по компетенциям, что позволяет повысить надежность прогноза успешной профессиональной деятельности и развития профессиональной компетентности специалиста. Поскольку, одним из условий профессионального развития и становления специалиста является научное обоснование системы профессиональной подготовки и условий развития профессиональной компетентности специалиста, наше внимание сосредоточено на изучении

эффективности стратегических ассессмент-сессий в развитии профессиональных компетенций.

Общеметодологическим основанием исследования проблем профессиональной компетентности являются культурно-исторический подход в понимании самореализации личности, определении ее роли, места, значимости в выделении «актуального будущего поля» (Л.С. Выготский, В.П. Зинченко); основные положения психологической теории деятельности (А.Н. Леонтьев, Е.А. Климов, А.Б. Леонова, В.Д. Шадриков); принципы субъектно-деятельностного подхода в отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, В.А. Барабанщиков, А.К. Болотова, А.В. Брушлинский, В.Н. Дружинин, В.А. Петровский, В.Д. Шадриков и др.); структурно-интегративный подход к изучению функциональных состояний и саморегуляции психофизиологического состояния (А.Б. Леонова, Л.Г. Дикая, Т.В. Корнилова); идея смысложизненных ориентаций и личностного развития, самодетерминации, вариативности механизмов личностного развития (А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.В. Столин); проблемы жизненного и профессионального успеха личности, условий их достижения (А. Лэнгле, А. Маслоу, Ж. Нюттен, Дж. Равен, Э. Фромм, В. Франкл, Э. Эриксон).

Теоретико-практическим основанием явились научно обоснованная система непрерывного образования и обучения, основанная на компетентностном подходе в разработке профессиональных стандартов деятельности и содержания профессиональных компетенций (Я.И. Кузьминов, В.Д. Шадриков, Е.А. Климов, Т.В. Корнилова, В.Н. Дружинин, Ю.К. Стрелков, А.Г. Шмелев). Не менее важными также являются результаты исследований профессиональной компетентности в рамках акмеологического подхода и разработке технологий личностно-профессионального развития (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, Л.А. Митина, К.К. Платонов и др.). Проблемы профессионального развития и успеха в профессиональной деятельности нашли отражение в зарубежной психологической литературе. Данная проблематика

рассматривается с позиции самоидентичности, психосоциальной идентичности, Я-концепции, где отмечается, что успех в профессиональной сфере объективно выступает гарантом благополучного осуществления человеком всех иных социальных функций (К. Юнг, Э.Эриксон, А. Маслоу, К. Роджерс, Д. Мак-Клелланд, Э. Медоус, Р. Бояцис, С. Уиддет, С. Холлифорд, Д. Сьюпер). Тем не менее, проблема развития профессиональных компетенций и соответствующих этому условий все еще остается недостаточно исследованной. Теоретическая и практическая значимость изучения наиболее эффективных условий, диагностической оценки и возможностей развития профессиональных компетенций специалиста позволяет констатировать актуальность этой проблемы.

Основной целью исследования является разработка эффективной технологии оценки и развития должностных профессиональных компетенций в условиях специальных развивающих стратегических сессий. Цель исследования конкретизируется **в следующих задачах:**

- Систематизировать и обобщить современные подходы к изучению условий профессионального становления специалиста, проанализировать проблемы профессионального компетентности в рамках компетентностного подхода.
- Выработать целостное представление о структуре, содержании профессиональной компетентности, разработать модель профессиональных компетенций специалиста, включающую личностно-деловые, профессиональные и управленческие компетенции.
- Разработать практико-ориентированную технологию стратегических ассесмент-сессий и диагностическую систему оценки должностных профессиональных компетенций, обосновать ее эффективность.
- Выявить различия в уровнях развития ключевых должностных компетенций у разных категорий специалистов в условиях проведения стратегических ассесмент-сессий.

– По результатам стратегических сессий разработать индивидуальные и групповые программы развития кадрового потенциала специалистов.

Объектом исследования является профессиональная компетентность специалиста в ее развитии, его предметом – развитие должностных профессиональных компетенций и их применение в кадровом отборе.

Гипотезы исследования:

1. Базисным основанием профессиональной компетентности выступает содержание, уровень освоения и условия развития специфических для данной сферы деятельности компетенций. Оценка по компетенциям – новый подход в отборе персонала и требует освоения современных эффективных технологий развития должностных профессиональных компетенций.
2. Развитие профессиональных компетенций в разных группах специалистов, различающихся по социальному статусу, возрасту и профессиональному опыту становления в определенной сфере деятельности позволяет повысить надежность прогноза успешности профессиональной деятельности специалиста.
3. Технология и организация стратегических ассесмент-сессий способствует формированию ключевых для данной сферы деятельности управленческих компетенций, таких как готовность к стратегическому управлению и рискам, креативное мышление, стратегическое видение, долгосрочное планирование.

Методы исследования: для решения поставленных задач в работе использовался следующий комплекс методов: историко-хронологический анализ научной литературы; эмпирические методы: анкетный опрос, контент-анализ документов (анкет, эссе), ассесмент-центр: структурированное наблюдение и прогностическое интервью по компетенциям, кейсы, ролевые игры, индивидуальная и групповая работа по проектированию решений и их презентации, оценка независимых экспертов; стратегическая сессия: моделирование ключевых должностных компетенций, разработка профилей должностей, коучинг, консультации экспертов, «портфель карьер», «веер

карьер» и разработка индивидуальных планов развития; методы математической статистики: расчет описательной статистики, тест Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ, анализ значимости различий с использованием непараметрических критериев Краскелла-Уоллиса, Манна-Уитни, тест Вилкоксона. При обработке эмпирических данных использовалась компьютерная программа «SPSS 15.0».

Характеристика выборки. Выборочную совокупность исследования составили 298 респондентов. Для целей исследования респонденты были разделены по четырем группам, сходным по психологическим характеристикам возраста, уровня образования и профессионального опыта: студенты МГУ им. М.В. Ломоносова – 98 человек; специалисты потенциального резерва – 120 человек; специалисты оперативного резерва – 60 человек; топ-менеджеры – 20 человек.

Основные этапы исследования. Эмпирическое исследование проводилось поэтапно в течение двух лет 2008-2009 гг. На первом этапе анализировались данные контент-аналитического исследования эссе студентов за 2007, 2008 гг. Второй этап исследования проводился методом включенного эксперимента в рамках отбора в кадровые резервы в ходе стратегических сессий: I - отбор в потенциальный кадровый резерв – первая и вторая стратегические сессии (65 и 55 человек соответственно); II - отбор в оперативный кадровый резерв – третья и четвертая стратегические сессии (по 30 человек). На третьем этапе проводилась оценка по ключевым должностным компетенциям заместителей генеральных директоров по управлению персоналом и главных инженеров атомных станций методом ассесмент-центра.

Научная новизна работы:

1. Разработана эмпирическая модель должностных компетенций, включающая личностно-деловые, профессиональные и управленческие компетенции.

2. Подготовлены критерии и процедуры отбора кадрового потенциала на основе модели должностных компетенций.
3. Проведена апробация системы психодиагностического инструментария изучения и оценки профессиональных компетенций специалиста в ходе стратегической ассессмент-сессии для данной сферы профессиональной деятельности.
4. Разработаны и внедрены в практику программы проведения стратегических ассессмент-сессий для отбора в кадровые резервы.
5. Построены программы обучения и развития на основе модели должностных компетенций как отдельного специалиста, так и группы специалистов, обеспечивающие наиболее эффективное развитие и реализацию профессиональных компетенций специалистов данного профиля.

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

- Внесен теоретический вклад в разработку модели профессиональных компетенций, а также выявлены ключевые должностные компетенции, необходимые в профессиональной деятельности специалиста.
- Представлена концепция диагностики и оценки персонала по компетенциям, а условия их развития и реализации – являются новаторскими по сравнению с традиционными подходами в кадровом отборе и оценке персонала по личностным качествам.
- Выявлены эффективные условия развития таких ключевых компетенций, как стратегическое видение, долгосрочное планирование, готовность к стратегическому управлению и рискам.
- Показано, что наиболее эффективное развитие ключевых компетенций обусловлено показателями социального статуса, возраста и опыта профессиональной деятельности в данной сфере.

Практическая значимость исследования: итогом диссертационного исследования стала разработка новой технологии диагностической оценки и развития должностных компетенций. Разработаны психолого-организационные

принципы прогноза успешности профессиональной деятельности специалиста, где психологическое обеспечение заключается в разработке надежных методов оперативной оценки развития должностных компетенций. Материалы исследования и его результаты могут быть использованы для теоретического и методического обоснования повышения квалификации специалистов, в программах дополнительного образования и профессиональной переподготовки. В ходе исследования разработаны прикладные методы планирования профессионального становления специалистов в рамках компетентностного подхода, предложены программы группового обучения и самообучения (индивидуальные и групповые планы развития), способствующие достижению высокой эффективности профессиональной деятельности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Структура профессиональной компетентности специалиста обусловлена спецификой профессиональной деятельности и отражается в трех содержательных блоках компетенций: личностно-деловых, профессиональных и управленческих компетенциях.
2. Существует взаимосвязь между профессиональной компетентностью специалиста, его статусом, возрастом, опытом профессиональной деятельности и уровнем развития таких ключевых компетенций, как готовность к стратегическому управлению, стратегическое видение, долгосрочное планирование.
3. Эффективность развития профессиональных компетенций связана с технологией организации и проведения стратегических ассессмент-сессий, включающих диагностический, оценочный и развивающий этапы.

Достоверность результатов исследования обеспечивалась исходными научно-методологическими принципами, всесторонним анализом проблемы исследования, логикой построения исследования в соответствии с целью, задачами и гипотезами работы, репрезентативностью выборки испытуемых,

применением адекватных методик исследования и корректным использованием статистических методов для верификации полученных данных.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты по проблеме исследования обсуждались на заседаниях и теоретических семинарах кафедры общей и экспериментальной психологии Государственного университета – Высшая школа экономики, доложены на Международных конференциях студентов, аспирантов и молодых ученых МГУ им. М.В. Ломоносова «Ломоносов-2008», «Ломоносов-2010», Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Проблемы теории и практики современной психологии» (Иркутск, 2009), научной конференции ГУ-ВШЭ «Психология индивидуальности» (Москва, 2008). Результаты исследования были использованы в рамках проектов ООО «ИБС Экспертиза» по «Формированию кадрового резерва ОАО «Научно-исследовательского института атомных реакторов», «Разработке Типового регламента по формированию кадрового резерва и работы с ним для организаций Госкорпорации «Росатом»; в качестве методологического основания для проектирования модели компетенций, разработки на их основе комплексной системы оценки деятельности и результативности сотрудников «ЭСКО ЗЭ».

Структура диссертации состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, списка литературы из 164 источников, из них 22 на английском языке, 9 рисунков, 11 таблиц

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** данной работы раскрывается актуальность проблемы диссертационного исследования, обоснованы методологические предпосылки, определены объект и предмет, цель и задачи, выдвинуты гипотезы и положения, выносимые на защиту, отмечена научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов исследования и области их прикладного применения.

Первая глава диссертации – «Профессиональные компетенции в профессиональном развитии специалиста» посвящена историко-хронологическому анализу компетентностного подхода в научной литературе, структуре и содержанию профессиональной компетентности.

В первом параграфе «Историко-хронологический анализ компетентностного подхода» приводится обоснование актуальности применения компетентностного подхода в профессиональном образовании, бизнесе, обществе, описаны основные этапы перехода к компетентностному подходу и его результаты. В параграфе представлен анализ европейских исследований в рамках Болонского процесса, в результате которых были выделены ключевые компетенции, обладание которыми должны демонстрировать специалисты. Приводится и анализируется понятие профессионального стандарта деятельности, который в современном понимании описывает квалификацию специалиста в терминах компетенций. В качестве примера приводится профессиональный стандарт педагогической деятельности под редакцией Я.И. Кузьмина, В.Л. Матросова, В.Д. Шадрикова. Анализ компетентностного подхода подтверждает, что его актуальность связана с четкой практической направленностью компетенций, которые выражают критерии выполнения работы и сами по себе более понятны работникам и руководителям, что, в свою очередь, позволяет определить необходимые действия по достижению успеха на занимаемой должности и в организации, в целом.

Во втором параграфе «Структура профессиональной компетентности» анализируются теоретические подходы к пониманию компетентности и компетентностного подхода в психологии. В результате изучения и анализа материала, посвященного профессиональной компетентности, были отмечены следующие основные теоретические положения: компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление

знаний, умений, профессиональных способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков); компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав (В.Д. Шадриков); способность субъекта деятельности выполнять функции в соответствии с производственными стандартами (В.В. Кондратьев, Ю.А. Лунев, С. Woodruffe,); интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде (В.И. Байденко); модели поведения, которые помогают достичь желаемых результатов» (И. Баллантайн, Н. Пова); знания, навыки и качества эффективного менеджера (D. Hornby, R.Thomas) и т.д. В параграфе анализируется разграничение компетенции и психологических конструктов, которые представляются одномерными характеристиками и лежат в основе компетенций, могут быть измерены независимо от профессиональной деятельности, а компетенции определяются в связи с их значимостью для выполнения работы и наблюдаются только в реальной деятельности, а не в связи с их содержанием, описанным в чисто психологических терминах. В диссертационной работе приводится анализ множества теоретических концепций компетентности специалиста, среди авторов которых в автореферате можно выделить В.Д. Шадрикова, А.К. Болотову, И.А. Зимнюю, А.К. Маркову, Л.М. Митину, В.И. Байденко, Л.М. Спенсера и С.М. Спенсера. Также приводится анализ работ, в рамках которых были сделаны попытки структурировать профессиональную компетентность специалиста. Мы определяем компетентность как качественную характеристику развития личности, а компетенции – средством описания предметов и видов деятельности специалиста, подлежащих освоению. Как показал анализ научной литературы, профессиональная компетентность специалиста определяется набором входящих в ее структуру компетенций, которые могут проявляться в

условиях профессиональной деятельности. Следовательно, для изучения профессиональной компетентности необходимо ее рассмотрение в процессе деятельности с учетом содержательных особенностей организационного и социального окружения, особенностей коммуникации, требований выполняемой деятельности, ценностями, знаниями и мотивами самого индивида.

В третьем параграфе «Личностное и профессиональное развитие специалиста» анализируются понятия личностного и профессионального развития специалиста в рамках общепсихологического подхода к исследованию личности и подчеркивается, что этот подход подразумевает неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Сущность профессионального самоопределения, вслед за Н.С. Пряжниковым, мы определяем как постепенное формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Проблема становления личности и самосознания есть, прежде всего, проблема определения своего способа жизни (С.Л.Рубинштейн). Индивидуальность выбора и активная позиция человека проявляются в выборе профессиональной деятельности, профессиональном развитии и становлении специалиста. Приводится обоснование, что осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждает его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора, а решающим элементом данной ситуации профессионального развития является необходимость планировать, в том числе в долгосрочной перспективе, прогнозировать ситуацию и делать выбор: ощущать свободу, с одной стороны, и ответственность за все, что происходит и произойдет, — с другой (С.Л.

Рубинштейн). В диссертации обосновывается, что современная социокультурная ситуация требует от личности профессионала больших резервов самообладания и саморегуляции (Д.А. Леонтьев) и положение, что успешность выполнения той или иной деятельности, требуется еще и твердая уверенность человека в способности реализовать их в соответствующей ситуации (А.Бандура). Таким образом, степень развития личности (ее компетентностных, интегральных характеристик) определяет не только выбор профессиональной сферы деятельности, но и сам выбор определяют стратегию развития личности в дальнейшем.

Во второй главе – «Анализ исследований профессионального самосознания в отечественной и зарубежной психологии» рассматривается роль самосознания и самореализации в развитии профессиональной компетентности, приводятся основные теории и научно-практические исследования профессионального развития.

В первом параграфе представлен анализ самосознания как «особого временного момента» и фактора развития профессиональной компетентности. Профессиональное развитие, как и всякий психологический процесс, имеет свою динамику и протекает как развернутый процесс распределенных во времени и последовательно сменяющих друг друга этапов профессионального самоопределения, связанных с появлением новых компетенций у субъекта профессиональной деятельности. Такое понимание не противоречит общей концепции психического развития личности, которое понимается как динамический процесс и носит временной характер, поэтому в качестве фундаментального условия профессионального развития мы берем переход профессионального самосознания на более высокий уровень развития (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, А.К. Болотова). В диссертационном исследовании обосновывается, что сфера самосознания непрерывно расширяется во времени именно благодаря осмыслению прошлого, прогнозированию, планированию будущего, постановке и реализации

долгосрочных целей осуществляемой деятельности, поэтому в профессиональном развитии личности и становлении ее самосознания временные детерминанты выступают как неотъемлемый элемент структуры. Способность человека к целеполаганию и есть то самое «актуальное будущее поле» Л.С. Выготского, которое формируется еще в раннем детстве, поэтому профессиональное самосознание – это умение видеть ситуацию со всеми рисками и возможностями не только в ее актуальной сиюминутности, но и в развернутой временной перспективе (К.А. Абульханова-Славская, А.К. Болотова, Б.В. Зейгарник). Таким образом, профессиональное самосознание рассматривается как осознанное отношение человека к профессиональному и личностному развитию, к своим профессиональным потребностям и возможностям их развития, совершенствования на всем протяжении жизненного пути в пространственно-временном континууме онтогенеза.

Во втором параграфе «Теория и практика исследований профессионального развития и самосознания» приводится анализ исследований профессионального развития и самосознания. Основная идея проблемы профессионального развития – это идея детерминации развития личности в деятельности, поэтому человек изучается с позиций его соответствия профессии и успешности деятельности в ней (А.Н. Леонтьев). Эти вопросы рассматривались в контексте специфики студенческого возраста, как важного этапа личностного развития (Б.Г. Ананьев, А.К.Маркова), выявления сущности, этапов и детерминирующих факторов процесса становления профессионала и субъекта деятельности (К.А. Абульханова-Славская). Вопросы связи личностных и профессиональных характеристик рассматривались в разных контекстах: как оптимизация профессиональной подготовки и условий осуществления успешной профессиональной деятельности (Б.Г.Ананьев, Е.М. Борисова), и как формирование профессионально важных личностных качеств для самоактуализации и самореализации (В.А. Бодров, Л.А. Коростылева). Исследования профессионального самосознания показали, что существует

связь между успешностью профессионала в любом виде профессиональной деятельности, качеством профессиональной подготовки и развитием профессионального самосознания (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова). Преобразование профессиональной деятельности, ее качественно новый уровень приводит к дальнейшему личностному и профессиональному росту через формирование необходимых компетентностей, что наполняет профессиональную деятельность новым смыслом, надситуативным содержанием, актуализируя значимость самосознания человека (В.А.Петровский). В психологических исследованиях профессиональное самосознание личности рассматривается многозначно: как динамическая система установки личности относительно себя (В.Г. Асеев, А.А. Реан Э. Бернс,); как совокупность представлений о себе (Е.А. Климов, С.Р.Пантिलеев), саморегуляции в условиях усложняющейся деятельности (Б.В. Зейгарник, А.К. Болотова, Д.А. Леонтьев), совокупность образов-Я, (А.А.Бодалев, Л.М. Митина), система социальных ролей, часть образа мира (Г.М. Андреева, В.В. Столин) и т.д. Выполняя функцию интеграции индивидуальных, личностных, деятельностных характеристик, профессиональное самосознание обеспечивает профессиональное и личностное развитие. Анализ общепсихологического и социально-психологического подходов к рассмотрению структуры профессионального самосознания показал, что самосознание содержательно включает в себя, с одной стороны, личностное измерение, с другой – профессиональное, отражающее представления о себе как субъекте профессиональной деятельности. Отмечается, что в современных исследованиях наблюдается тенденция разрозненного рассмотрения компонентов профессионального самосознания, наиболее ярко проявляющаяся в изучении когнитивного и эмоционального компонентов отдельно от поведенческого, что не способствует целостному представлению о ее структуре. При достаточно высокой значимости изучения профессиональной компетентности в отечественной психологической литературе в недостаточной

мере присутствуют диагностические методики исследования профессиональной компетентности, верифицированные как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях.

В третьей главе работы – «Эмпирическое исследование развития профессиональной компетентности специалиста и его основные результаты» приводится анализ современной практики применения компетентностного подхода в профессиональном развитии специалиста, определяются задачи и принципы выбора адекватных методов исследования, описывается процедура и представляются результаты эмпирического исследования.

В первом параграфе рассматривается современный инструментарий диагностики, оценки и развития профессиональной компетентности, а также приводится обоснование предложенной в исследовании модели компетенций, состоящей из личностно-деловых, профессиональных и управленческих компетенций. В параграфе описываются преимущества кадровых технологий нового типа над традиционными гуманитарными, что обеспечивает наиболее существенное приумножение полезных эффектов деятельности за счет максимальной реализации творческого, созидательного потенциала человека. Важной характеристикой новых технологий является запуск у специалистов как процессов групповой кооперации, так и личностной самоактуализации, освоения навыков саморефлексии и саморегуляции. В этом смысле применение компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами в организации дает возможность осознанного профессионального и личностного развития специалиста, а также позволяет выстроить полную систему управления кадровым потенциалом для повышения эффективности и качества профессиональной деятельности. В работе приводится характеристика методов моделирования компетенций, приводится современная классификация методов оценки по компетенциям, их анализ. Особое внимание уделяется обзору метода ассессмент-центра - процедуре, предназначенной для того, чтобы в специально смоделированных ситуациях, типичных для исследуемой деятельности,

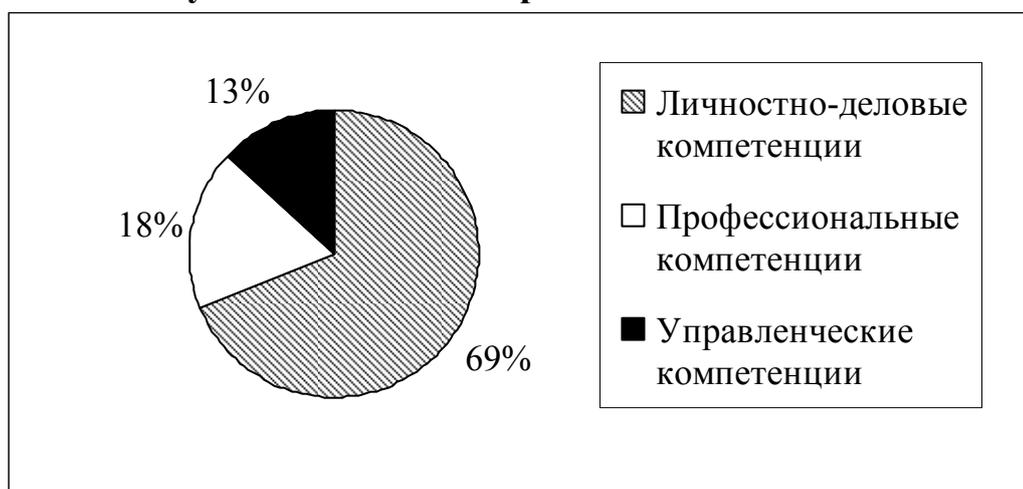
выявить, проанализировать и оценить степень выраженности ключевых компетенций специалиста. Также нами рассматриваются актуальные методы развития компетенций, основанных на методологии самообучающейся организации, преимущества которых состоят в использовании различных интерактивных обучающих методов: от моделирования поведения до деловых игр, применение которых пользуется все большей популярностью. Одним из эффектов применения данных методов можно считать более эффективное развитие таких ключевых компетенций, как системное мышление, готовность к стратегическому управлению и рискам, стратегическое видение, креативное мышление и т.д. за счет прогнозирования, сценарного планирования собственной деятельности и деятельности организации. Далее приводятся предпосылки и методологические основания выбора стратегической сессии в качестве основного инструмента исследования профессионального развития специалиста. В работе раскрыта сущность и организационная структура стратегической сессии – уникального инструмента работы с группой, в ходе которой участники решают реальные стратегические задачи организации и индивидуальные задачи профессионального развития, потому что действие этого инструмента протекает в реальном времени и непосредственно относится к профессиональной деятельности. Главным преимуществом стратегических сессий можно считать, что они позволяют выводить наружу и направлять групповую динамику, которая позволяет актуализировать изменения в профессиональной деятельности. Предполагается, что проведение стратегических сессий, включая ассессмент-центр, в значительно большей степени способствует эффективному решению задач, связанных с измерением и развитием профессиональной компетентности, так как применение данной технологии позволяет стимулировать процесс самосознания и организационного определения специалиста в реальной деятельности в актуальный момент времени.

Во втором параграфе описывается процедурная часть исследования, программа и методы исследования. На подготовительном этапе формулируется принципиальная модель оценки, отбора, развития и разработки планов развития для специалистов - кандидатов в потенциальный и оперативный кадровые резервы в рамках компетентностного подхода, разрабатывается модель компетенций, профили должности, программа стратегической сессии и программа ассесмент-центра. Далее с участием наблюдателей из числа специалистов по оценке персонала уточняется модель компетенций и описания входящих в нее 19 компетенций, сгруппированных в три блока: личностно-деловых (8), профессиональных специальных (6) и управленческих компетенций (5). В это же время, определяются поведенческие индикаторы компетенций, разрабатывается единая для всех компетенций техническая шкала оценки (поведение респондентов оценивалось по пятибалльной шкале, где 1 – самая низкая оценка, 5 – самая высокая), а также распределяются роли наблюдателей – специалистов по оценке персонала. Программа стратегической ассесмент-сессии проводилась в течение недели в режиме исследования действием. Оценка по компетенциям осуществлялась методом ассесмент-центра и корректировалась на основании структурированного включенного наблюдения в сессии. По результатам оценки по компетенциям формировались выводы об уровне развития ключевых компетенций, которые были переведены из формы «качественного» ответа к «количественному» баллу на основании технической шкалы оценки и сведены в ходе коллективного обсуждения к интегральной оценке. При этом учитывались мнения экспертов организации в виде письменных характеристик участников об их профессиональной деятельности и индивидуальной и групповой работе в стратегической сессии. По этим результатам разрабатывались общие и индивидуальные рекомендации о включении в кадровые резервы руководящих работников – участников стратегической сессии, определялись индивидуальные и групповые планы развития, основанные на модели компетенций.

В третьем параграфе представлены результаты эмпирического исследования эффективности стратегических ассесмент-сессий в развитии профессиональных компетенций, их обсуждение и основные теоретические выводы. Цель эмпирического исследования заключается в выявлении роли стратегической ассесмент-сессии в развитии ключевых компетенций. Гипотеза эмпирического исследования №1: в группах респондентов, различающихся по социальному статусу, возрасту и опыту профессиональной деятельности существуют значимые различия в степенях развития компетенций. Гипотеза эмпирического исследования № 2: технология стратегической ассесмент-сессии способствует росту ключевых компетенций, таких как готовность к стратегическому управлению и рискам, креативное мышление, стратегическое видение, долгосрочное планирование. Для проверки гипотез мы оценили методом ассесмент-центра степень развития ключевых компетенций в разных группах респондентов, на основании этих результатов выделили 30 специалистов, прошедших отбор в потенциальный и оперативный резерв, анализ роста компетенций которых позволил определить характер влияния стратегических ассесмент-сессий на развитие ключевых компетенций специалиста. Для проверки гипотезы № 1 использовался критерий Краскелла-Уоллиса; – гипотезы № 2 использовался критерий Вилкоксона. Уровень статистической значимости был принят равным 0,05. На первом этапе был проведен контент анализ эссе группы студентов, направленный на выявление представленности смысловых категорий «профессиональной компетентности». Категориями контент-анализа стали компетенции разработанной модели компетенций для отбора кандидатов в кадровые резервы в стратегической сессии. Данные, полученные в результате применения метода контент-анализа, позволили выявить, что для группы студентов, характеризующейся отсутствием опыта управленческой деятельности, низким профессиональным статусом характерно представлять качества своей профессиональной деятельности в терминах личностно-деловых компетенций - 69% упоминаний

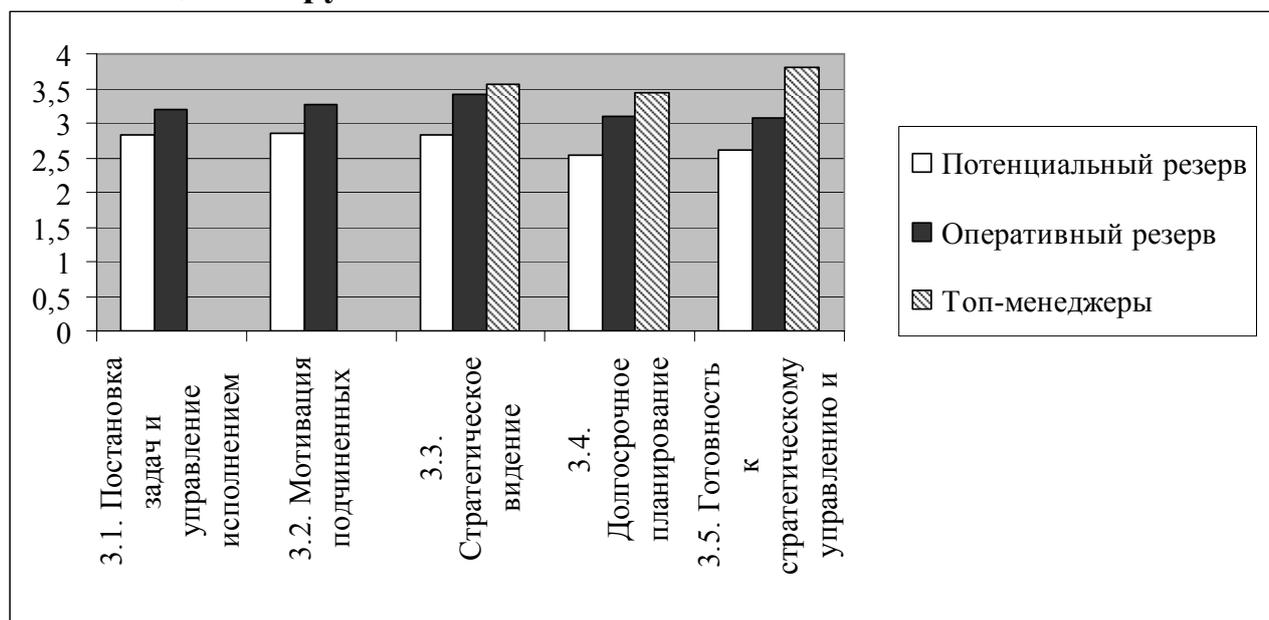
индикаторов. Для этой группы эффективность профессиональной деятельности в большей степени зависит от личностно-деловых качеств, нежели чем специализированных профессиональных знаний и умений, таких как владение специальными технологиями, методами и инструментами работы, важность которых упоминается 18%. Еще в меньшей степени респонденты отметили те компетенции, которые определяют эффективность управленческой деятельности – 13% упоминаний (рисунок 1).

Рисунок 1. Частота упоминаний категорий контент-анализа



Методы обработки данных второго и третьего этапа исследования были направлены на выявление уровня развития профессиональных компетенций у разных группах специалистов, различающихся по социальному статусу, возрасту и профессиональному опыту становления в определенной сфере деятельности. Расчет дескриптивной статистики и применение теста Колмогорова-Смирнова показали, что распределение оценок степени развития компетенций стремится к нормальному, а сравнение средних значений е на качественном уровне определил тенденцию увеличения средней оценки по компетенциям в зависимости от группы респондентов. Для иллюстрации приводится рисунок средних значений степени выраженности ключевых управленческих компетенций в разных группах специалистов – потенциального, оперативного резервов и группы топ-менеджеров (рисунок 2).

Рисунок 2. Средние значения степени выраженности управленческих компетенций по группам.



Из рисунка видно, что средние оценки в группе топ-менеджеров по управленческим компетенциям выше, чем у специалистов потенциального и оперативного резервов, а у специалистов оперативного резерва степень развития компетенций выше, чем у специалистов потенциального резерва. Проверка значимости различий по всей модели компетенций осуществлялась с помощью тестов Краскела-Уоллиса и Манна-Уитни, что позволило увидеть направленность и определить достоверность различий между ними.

Таблица 1. Достоверность различий в развитии компетенций.

| Наименование блока и категорий анализа (компетенций) | Значимость различий (критерий Краскелла-Уоллиса) |
|--|--|
| 1.1. Системное мышление | ,041 |
| 1.5. Устойчивость к стрессу | ,012 |
| 1.6. Коммуникация и влияние | ,037 |
| 1.8. Работа в команде | ,034 |
| 2.7. Способность к принятию решений в критической ситуации | ,003 |
| 3.1. Постановка задач и управление исполнением | ,012 |
| 3.2. Мотивация подчиненных | ,012 |
| 3.3. Стратегическое видение | ,000 |
| 3.4. Долгосрочное планирование | ,000 |
| 3.5. Готовность к стратегическому управлению и рискам | ,000 |

Значимые различия были установлены для группы личностно-деловых компетенций: системность мышления, способность к обучению, устойчивость к стрессу, коммуникация и влияние, работа в команде. Для группы профессиональных компетенций были установлены значимые различия для компетенции способность к принятию решений в критической ситуации. Для управленческих компетенций были установлены следующие значимые различия: постановка задач и управление исполнением, мотивация подчиненных, стратегическое видение, долгосрочное планирование, готовность к стратегическому управлению и рискам. Результаты исследования показывают, что системность мышления, способность формировать и удерживать целостное видение ситуации, проводить анализ больших объемов разнородной информации, видеть взаимосвязи и взаимовлияние элементов в большей степени свойственна специалистам с большим опытом профессиональной деятельности и богатым управленческим опытом, чем узкоквалифицированным специалистам которые, хотя и способны видеть ситуацию целостно, но интегрировать в систему различные элементы не могут или делают это в том случае, когда элементы не противоречат друг другу. С ростом профессионального опыта нарастает также устойчивость к стрессу и способность принимать решения в критической ситуации. Принципиально, специалисты на разных уровнях управленческой иерархии отличаются тем, что более опытный и зрелый специалист может эффективно работать под давлением со стороны и не теряет при этом спокойствия, самообладания, в этом смысле является лидером и примером для окружающих. Опытный сотрудник может быстро проанализировать ситуацию, оценить угрозу, выбрать оптимальную линию поведения в любых ситуациях, а начинающий специалист, если оценивает ситуацию как критическую, не предпринимает самостоятельных действий, ожидает решений от других, либо действует хаотично, не предлагая вариантов решения, что соотносится с результатами исследований лаборатории А.Б. Леоновой. Влияние возраста, опыта и

социального статуса особенно проявляется в управленческой деятельности. Так, например, адекватная оценка ситуации и видение вариантов ее развития, умение рассчитывать ближайшие и отдаленные перспективы, контролировать комплекс задач разного уровня сложности свойственна в большей степени более опытным и статусным специалистам, и недостаточно выражена у начинающих специалистов, именно поэтому специалистов потенциального резерва необходимо подготавливать к подобной деятельности. Широта зоны ответственности, в которой осуществляют профессиональную деятельность топ-менеджеры и руководители обеспечивает высокую степень овладения управленческими компетенциями - способности видеть на несколько ходов вперед, прогнозировать ситуацию развития в строго определенной зоне ответственности. Профессиональная деятельность группы управленцев высокого уровня – группы топ-менеджеров и специалистов оперативного резерва, как правило, осуществляется в нестабильных неопределенных условиях, поэтому эти категории специалистов характеризует высокая степень развития таких личностных качеств и компетенций, как долгосрочное планирование, умение адекватно оценить ситуацию, определить варианты ее развития, оценить последствия действий и риски, способность стратегически мыслить, умение эффективно организовывать деятельности подчиненных, ставить задачи и контролировать исполнение. Анализ корреляций и расчет количества связей между компетенциями определил большой вес управленческих компетенций и системности мышления во всей модели, что позволило говорить об интегрирующей роли этих компетенций и о том, что они могут служить основой для интеграции остальных компонентов профессиональной компетентности. Эти данные позволили с большей точностью составлять индивидуальные и групповые планы развития специалистов. Процедура исследования из всего контента респондентов позволила выявить 30 специалистов, которые прошли отбор в потенциальный резерв и были выбраны для отбора в оперативный резерв, поэтому

предположение о том, что технология и организация стратегических ассесмент-сессий способствует формированию таких ключевых компетенций, как готовность к стратегическому управлению и рискам, креативное мышление, стратегическое видение, долгосрочное планирование, проверялось на этой выборке с помощью теста Вилкоксона.

Таблица 2. Рост ключевых компетенций

| Наименование блока и категорий анализа (компетенций) | Значимость роста компетенций (критерий Вилкоксона) |
|---|---|
| 1.7. Креативное мышление | ,346 |
| 3.3. Стратегическое видение | ,047 |
| 3.4. Долгосрочное планирование | ,009 |
| 3.5. Готовность к стратегическому управлению и рискам | ,016 |

Согласно нашим данным, технология стратегической ассесмент-сессии обеспечивает эффективное развитие управленческих компетенций – стратегическое видение, долгосрочное планирование и готовность к стратегическому управлению и рискам. Профессиональные умения управлять сложными проектами, исходя из поставленных задач, оценки ресурсов и сроков, умение рассчитывать ближайшие и отдаленные перспективы и оценивать последствия действия в своей сфере ответственности можно развивать в ходе стратегических ассесмент-сессий. Тем не менее, предположение о том, что компетенция креативное мышление развивается в ходе подобных сессий не подтвердилась. Логичным объяснением этого будет то, что эта компетенция определяет умение решать проблемы, находить выход из затруднительных положений, используя обстоятельства и объекты инновационным образом, что не свойственно профессиональным стандартам, функциональным обязанностям и регламентам работы в атомной отрасли. Статистические данные также подтверждают практическую модель, что высокий уровень развития управленческих компетенций наиболее свойственен специалистам высшего управленческого звена – группе топ-менеджеров, развитие профессиональных компетенций, представленных, в основном, в идее

профессиональных знаний конкурентоспособных умений, владении специальными методиками и инструментами работы, в большей степени, свойственно специалистам среднего уровня – группам оперативного резерва и потенциального резервов.

В Заключении диссертационной работы обобщены полученные результаты и сформулированы следующие выводы:

1. Методы диагностики и оценки по компетенциям, примененные в ходе стратегической ассесмент-сессии позволяют в полной мере оценить степень развития профессиональных компетенций у разных групп специалистов.
2. Проведен анализ степени развития профессиональных компетенций и выявлено, что профессиональная компетентность имеет свою специфику и может зависеть от социального статуса, возраста, опыта профессионального становления специалиста: чем больше возраст, статус, профессиональный опыт, тем выше степень развития должностных компетенций.
3. Разработанная технология стратегической ассесмент-сессии, включающая комплекс методов и методик развития профессиональных компетенций специалиста, является одним из эффективных условий развития должностных управленческих компетенций, таких как готовность к стратегическому управлению и рискам, долгосрочное планирование, стратегическое видение в данной сфере деятельности. Эти компетенции выступают ключевыми в кадровом отборе по компетенциям на управленческие должности.
4. Исследование показало, что развитие профессиональной компетентности происходит непосредственно в деятельности под воздействием ее специфики или в ходе специально разработанной технологии развития, максимально приближенной к условиям профессиональной деятельности. Этот метод развития компетенций является наиболее эффективным по сравнению с уже имеющимися в арсенале специалистов по профессиональному развитию традиционными методами обучения.

5. На основе полученных результатов могут быть разработаны методики и технологии развития ключевых управленческих компетенций, способствующие оценке и развитию профессиональной компетентности специалиста в аналогичной сфере профессиональной деятельности.
6. По результатам исследования построены индивидуальные и групповые планы развития профессиональных компетенций, применяемые на практике в организации. Базисным основанием этих планов во многом являются адекватно подобранные условия (с максимальным вовлечением ключевых управленческих компетенций) профессионального развития, которые оформлялись в виде Проектов для стратегических ассесмент-сессий.
7. Применение технологий, разработанных в данном исследовании, позволяют разработать максимально точную программу профессионального развития в долгосрочной перспективе, включая разработку тренингов и других обучающих методов, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций.

Список публикаций по теме диссертации

Работы, опубликованные автором в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. Болотова А.К., Башкин Е.Б. Самосознание и развитие личности как «особый временной момент» // Культурно-историческая психология. 2009. №1. – С. 19-27 (1,2 п.л/ л.в. – 0,6 п.л.).

Другие работы, опубликованные автором по теме диссертации:

2. Башкин Е.Б. К вопросу о проблеме карьерных достижений // Современная психология от теории к практике. Материалы XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008». Секция «Психология» – М.: МГУ, 2008. – Ч.3. – С. 18-21 (0,3 п.л.).

3. Башкин Е.Б. Самосознание как «особый временной момент» и как фактор развития профессиональной компетентности // Психология становления и развития профессионала. Материалы XVII Международной научной конференции «Ломоносов-2010». Секция «Психология» [Электронный ресурс] – М.:

МаксПресс, 2010 (0,2 п.л).

4. Башкин Е.Б. Взаимовлияние профессиональных свойств и личностных качеств в карьерных достижениях. К вопросу и проблеме карьерных достижений // Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: регион. науч. - практ. конф. (Иркутск, апрель 2009 г.): материалы. - Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2010. – С. 160-162 (0,2 п.л).

Лицензия ЛР №020832 от 15 октября 1993 г.
Подписано в печать « » сентября 2010 г. Формат 60x84/16
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. Печ. Л. 1,5
Тираж 100 экз. Заказ № __

Типография издательства ГУ-ВШЭ
125319, г. Москва, Кочновский пр-д, д.3