

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ

Тишин Д. Д.

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Щетинкина, 27), e-mail: khti@khakassia.ru

Ежегодно на рынок труда выходят выпускники вузов и других учебных учреждений. Поиск работы становится основной целью их деятельности, и в этом процессе необходимо знать каковы методы оценивания соискателя свободной вакансии в организации, что бы быть готовым к собеседованию с потенциальным работодателем. В статье рассматривается понятие карьерной компетентности как части профессиональной, включая структуру карьерной компетентности, знание которой позволило выделить основные шаги построения карьеры на начальном этапе поиска места работы. Оценка работодателем профессиональных компетенций исходит от задач, с которыми сотрудник будет встречаться во время своей деятельности. В связи с чем в статье приводятся методы оценки при устройстве на работу: центры оценки персонала; тесты на профпригодность; тесты способностей; биографические тесты и изучение биографии; психодиагностические тесты на оценку уровня развития отдельных личностных качеств; интервью; рекомендации; нетрадиционные методы (полиграф, алкогольный и наркотический тесты). Assessment-центры используют комплексную технологию, построенную на принципах критериальной оценки. Методы, используемые Assessment центрами существенно повышают прогностичность и точность оценки необходимых качеств соискателя вакансии на рынке труда.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, оценка, работа, поиск работы, карьера, саморазвитие, центры оценки.

METHODS FOR ASSESSING PROFESSIONAL COMPETENCE IN EMPLOYMENT

Tishin D.D.

Khakas Technical Institute – the Branch of SFU (Abakan, Shchetinkina st., 27), e-mail: khti@khakassia.ru

Graduates of universities and other educational institutions graduate to the labor market every year. Job search becomes the main goal of their activity, and in this process it is necessary to know what are the methods of assessing the applicant for a vacancy in an organization that would be ready for an interview with a potential employer. The article deals with the concept of career competence as a part of the professional, including the structure of career competence, the knowledge of which made it possible to identify the basic steps of building a career at the initial stage of finding a job. The employer's assessment of professional competencies comes from the tasks that the employee will meet during his or her activity. In this connection in the article methods of an estimation at the device for work are resulted: the centers of an estimation of the personnel; tests for proficiency; abilities tests; biographical tests and biography studies; psychodiagnostic tests for assessing the level of development of individual personality traits; interview; recommendations; non-traditional methods (polygraph, alcohol and drug tests).

The Key Words: professional competence, assessment, work, job, career, self-development, assessment centers

Каждый стремится достичь успеха в жизни, который для многих связан с успешной профессиональной карьерой. Современное представление о карьере связано с личностным

развитием, самореализацией в профессиональной деятельности, мобильностью, быстрой адаптацией к новым условиям, наличием коммуникативных и организаторских способностей, развитого эмоционального интеллекта и, что немало важно, уверенности в себе [1]. Большинству из выпускников вузов предстоит поиск работы, который часто усложняется неуверенностью в себе, своей профессиональной компетентности. *Карьерная компетентность*, является важной частью профессиональной компетентности и определяет успешность в карьере, определяется как интегративное качество личности, характеризующее ее стремление, готовность и способность реализовать свой потенциал в возможных путях социально-трудовой деятельности. Структура карьерной компетентности включает:

1) наличие мотивов и ценностей (мотивы достижения, стремления к успеху, значимость успеха в карьере и профессиональной деятельности), обуславливающих положительное отношение к процессу встраивания личности в систему отношений будущей профессиональной среды и карьеры (*мотивационно-ценностный компонент*),

2) знания о возможных путях начала и развития карьеры, ее типах, этапах, стратегиях, требованиях профессиональной среды к знаниям, умениям, навыкам, компетенциям. Осознание необходимых личных качеств соискателя, наличие развитого эмоционального интеллекта (*когнитивный компонент*),

3) осуществление деятельности направленной на планирование карьеры на начальном этапе обучения, решение образовательных и профессиональных задач в соответствии с перспективным карьерным планом, высокую самоэффективность (*деятельностный компонент*),

4) анализ и адекватную самооценку личностных качеств и результатов своей образовательной деятельности в контексте перспективных планов на профессиональную деятельность и карьерное развитие (*рефлексивно-оценочный компонент*) [2].

Карьерная компетентность связана:

- с ориентацией человека на прогрессивное развитие;
- самореализацией в социальной и профессиональной сфере деятельности, успешной карьерой;
- реализацией самовоспитания, самообразования, саморазвития, самоопределения, самоактуализации, самоанализа и самооценки;
- стремлением к достижению «вершин» – «акме», т.е. имеет *акмеологическую направленность*.

Выделение структуры карьерной компетентности позволяет выделить *шаги построения карьеры на начальном этапе*:

1) Прежде всего, определить собственные мотивы и цели профессиональной деятельности и карьерного роста.

2) Определить, какую работу Вы будете искать, и помнить, что успех быстрее достигается в деятельности, которой более *соответствуют* мотивам, цели, способностям, личным качествам, сформированности компетентностей и, главное, *которая нравится*.

3) Выяснить требования профессиональной среды к знаниям, умениям, навыкам, компетенциям, необходимым для успешного трудоустройства, профессионального и карьерного роста. Определить пути поиска работы.

4) В соответствии с целями составить перспективный план карьерного роста, создать портфолио карьерного продвижения, определить образовательные и профессиональные задачи в соответствии с планом (это может быть, например, дополнительное образование, тренинги) и начинать деятельность, направленную на поиск свободной вакансии на рынке труда.

5) Адекватно оценивать и анализировать личностные качества, поступки и результаты своей поисковой деятельности в контексте перспективных планов на профессиональную деятельность и карьерное развитие. Корректировать свои действия в процессе поиска и быть *готовым совершенствовать личные качества и компетентности на протяжении всей жизни* (информационный поток возрастает, технологии обновляются очень быстро).

В этом процессе важно понимать и интересы работодателя, заинтересованного в приеме на работу сотрудника ориентированного на прогрессивное развитие, самореализацию в профессиональной сфере деятельности.

Кадровые специалисты считают нормой, если на десять обращений соискатель получает одно приглашение на интервью, а из десяти собеседований – одно приглашение на работу. Поиск работы – это тяжелая ответственная работа.

Не менее важной проблемой при выборе сотрудника для работодателя всегда было определение его профессиональных компетенций. Ежедневно тысячи людей устраиваются на работу и проходят этот этап отбора. Кому-то удаётся получить рабочее место, а кому-то нет. Каждая организация или предприятие оценивает кандидатов по разным принципам. Оценка профессиональных компетенций исходит от задач, с которыми сотрудник будет встречаться во время своей деятельности. В связи с этим, возникает вопрос, а какие вообще существуют методы оценки образовательного уровня при устройстве на работу и какие из них наиболее эффективные. Есть ли универсальные методы оценки сотрудников при найме на работу? Рассмотрим существующие методы, их восемь: центры оценки персонала; тесты на профпригодность; тесты способностей;

биографические тесты и изучение биографии; психодиагностические тесты на оценку уровня развития отдельных личностных качеств; интервью; рекомендации; нетрадиционные методы (полиграф, алкогольный и наркотический тесты, некоторые виды психоанализа).

При устройстве на работу нового сотрудника используют *центры оценки персонала* (Assessment center). Центры используют комплексную технологию, построенную на принципах критериальной оценки. Работодатель использует большое количество различных методов и обязательно оценивает одни и те же критерии в разных ситуациях и разными способами. Методы, используемые Assessment центрами существенно повышают прогностичность и точность оценки. Особенно эффективны эти методы при оценке кандидатов на новую должность управленческого персонала.

Тесты на профессиональную пригодность используют для оценки психофизиологических качеств человека и умений выполнять определённую деятельность. Содержание данных тестов включает задания чаще всего совпадающие с видами деятельности, которые кандидату на рабочее место придётся выполнять при успешном трудоустройстве.

Тесты способностей часто встречаются при оценке кандидатов и используются для оценки общего уровня развития и отдельных особенностей мышления, внимания, памяти и других высших психических функций. Особенно данный метод эффективен при оценке уровня способности к обучению.

Менее популярными являются *биографические тесты и изучение биографии*. Основными аспектами анализа являются семейные отношения, характер образования, физическое развитие, главные потребности и интересы, особенности интеллекта, общительность. Используют также данные личного дела – досье, куда вносятся анкетные данные и сведения, полученные на основании ежегодных оценок. По данным личного дела прослеживается ход развития работника, на основе этого делаются выводы о его перспективах.

Личностные тесты используются среди работодателей на уровне с биографическими тестами. Это психодиагностические тесты на оценку уровня развития отдельных личностных качеств или отнесенность человека к определённому типу. Этим методом оценивают скорее предрасположенность человека к определённому типу поведения и потенциальным возможностям. Достаточно малая часть опрошенных ответила, что они используют различные виды личных и психологических тестов в своих организациях.

Интервью. Иными словами, беседа, направленная на сбор информации об опыте, уровне знаний и оценку профессионально важных качеств претендента. Использование метода интервью, при оценке кандидата, способно дать глубокую информацию о кандидате. Этот способ при сопоставлении с другими методами дает возможность получить точную и прогностичную информацию о кандидате.

Рекомендации. Главное в этом методе – это откуда представляются рекомендации и то, как они оформлены. Рекомендации оформляются всеми реквизитами организации и координатами для обратной связи. При получении рекомендации от частного лица следует обратить внимание на статус данного человека. Если рекомендацию профессионалу представляет человек, очень известный в кругах специалистов, то данная рекомендация будет более обоснованной.

Нетрадиционные методы применяются крайне мало работодателями:

– полиграф (детектор лжи), психологический стрессовый показатель, тесты на честность или отношение к чему-либо, установленному компанией;

– алкогольный и наркотический тесты, что является частью типового медицинского осмотра.

– некоторые виды психоанализа в целях выявления мастерства кандидатов для возможной работы в их организациях.

Отметим, что какой бы метод не применил работодатель или рекрут профессиональные компетенции в полной мере проверить не возможно, так как компетентность и профессиональная в особенности проявляется в деятельности. Большая часть крупных работодателей использует для набора персонала методы оценки кандидатов при помощи центров оценки персонала и рекрутинговых агентств. И в том и в другом случае окончательное решение принимает работодатель, и, как правило, решение принимается после собеседования. Подготовиться к собеседованию нужно заранее: постараться узнать как можно больше об организации – ее истории, структуре, направлении деятельности и пр. Можно задать вопросы, конкретизирующие предполагаемые обязанности. Здесь есть возможность подчеркнуть уровень своих профессиональных знаний. И уже после этого обязательно узнать о заработной плате, социальном пакете, условиях оформления и т. п.

Карьеру как результат формирования жизненной траектории человек строит сам, опираясь на собственную карьерную компетентность и учитывая многие факторы, включающими семью, любимых, здоровье, образование и т.д. Успех в профессиональной деятельности и карьере во многом зависит от стремления, готовности и способности реализоваться в возможных путях профессиональной деятельности. Ориентируясь на

прогрессивное развитие, накапливая знания, умения, навыки и компетенции необходимо изучать подходы, технологии и диагностические инструменты, помогающие получить представление о предстоящих испытаниях на пути трудоустройства.

Литература

1. Янченко И.В. Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Янченко Инна Валериевна. – Красноярск, 2013. – 24 с.

2. Янченко И.В. Модель формирования карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10-2. – С. 437-441; URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=32300> (дата обращения: 16.01.2018).