Елена ДЬЯЧКОВА

О молодых – по-взрослому

Кадровые службы органов государственной власти заняты формированием кадрового резерва, его обучением и использованием. Работа ведется с активной и подготовленной частью персонала организации, способной к продуктивному личностно-профессиональному развитию, обладающей потенциалом к замещению вышестоящих должностей. Значительную часть кадрового резерва составляет молодежь.

В 2006 г. в Ивановской области был проведен конкурс на замещение должностей помощников губернатора, по итогам которого несколько перспективных молодых людей заняли эти должности. К проведению конкурса привлекались специалисты филиала Северо-Западной академии государственной службы (СЗАГС) в г. Иваново. Конкурс дал участникам шанс сделать первые успешные шаги в своей карьере: от помощника губернатора до начальника департамента или заместителя губернатора. А мы расширили свой опыт проведения профессионального психологического отбора.

Следующим шагом в кадровой работе стал конкурс по отбору кандидатов в Молодежное правительство Ивановской области. Цель конкурса – выявить наиболее интеллектуально развитых, перспективных, способных молодых людей, определить, как осуществлять обучение и помощь в реализации их потенциала в органах государственной власти, как формировать областной молодежный резерв. Организационно-методическое сопровождение было возложено на филиал СЗАГС в г. Иваново.

Елена ДЬЯЧКОВА – кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин филиала Северо-западной академии государственной службы в г. Иваново

Конкурс проводился в три этапа. Первый – заочный. Претенденты писали эссе, в которых освещали актуальные, социально значимые проблемы в сфере политики, экономики, социальных отношений. Второй этап – психологическое тестирование, анкетирование для определения профессионально важных качеств претендентов. Третий – очный, включающий деловые игры, индивидуальное собеседование. Проведению конкурса предшествовал подготовительный этап.

Департамент общественных связей, молодежной и информационной политики Ивановской области разработал положение «Об экспертной комиссии по оценке претендентов конкурса по отбору кандидатов в состав Молодежного правительства Ивановской области». Необходимо было установить и сами критерии оценки, на основании которых производится классификация, определение профессиональных качества [1].

Отсутствие единых критериев при отборе государственных служащих, оценке их профессиональных, деловых и личностных качеств – одна из проблем кадрового обеспечения государственной службы. Недаром разработка системы показателей и индикаторов такой оценки обозначена в задачах административной реформы.

На подготовительном этапе мы составили совместно с заказчиком список ключевых компетенций, которые и выступили критериями оценки. Компетенцию мы рассматриваем как подлежащую оценке характеристику индивида, связанную с эффективной деятельностью [2]. Кроме того, была определена форма итогового отчета, который будет представлен в виде рейтинга кандидатов.

Перечень критериев оценки составлялся исходя из требований ст. 15, 37, 47, 56 Федерального закона №79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» к лицам, замещающим должности государственных гражданских служащих. После определения критериев оценки мы оценивали важность, приоритетность последних и согласовывали их с заказчиком.

В результате **перечень** оценочных критериев имел следующий вид (с. 42).

Следующий этап работы – подбор методик для определения компетенций. Применяемая нами технология оценки профессионально важных качеств (ассессмент-центр) позволяет оценивать одну и ту же компетенцию по результатам разных процедур:

- анализ и оценка заявительной документации (заявлений, биографий, резюме, рекомендаций);
- оценка собеседования;
- тестирование;
- интервью.

Остановимся на оценке личностно-профессиональных качеств: ответственности, уровня интеллекта, способности к самооценке и разумному риску, лидерских качеств, целеустремленности, мотивации. Главным методом получения такой информации является психологическая диагностика, ориентирующая на выявление и измерение индивидуально-психологических особенностей личности. Она является научным и методическим базисом любого вида кадровой работы, с ее помощью определяются психологические и иные характеристики

В предыдущих номерах

Тема представлена:
№ 2. 2010 г. МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА ФОРМИРУЮТ ПСИХОЛОГИ (автор О. Ледовская)

Перечень критериев оценки претендентов конкурса по отбору кандидатов в состав Молодежного правительства Ивановской области

№ п/п	Критерии оценки	Вес группового критерия в общей оценке/ Максимальный балл
А	**Биографические**	20%
1.	Профессиональное образование	10
2.	Опыт трудовой деятельности	10
3.	Наличие ученой степени	5
4.	Стадия образовательного процесса	5
5.	Опыт побед в муниципальных, региональных, российских, международных конкурсных мероприятиях	8
6.	Общественная активность	8
Б	**Профессиональные**	25%
1.	Представления о будущей работе	10
2.	Правовая грамотность	5
3.	Экономическая грамотность	5
4.	Знание основ управления	8
5.	Навыки составления документов	8
6.	Компьютерная грамотность	10
7.	Навыки вербального общения	10
8.	Качество выполняемых работ	10
9.	Эрудированность (всесторонняя образованность)	10
В	**Деловые**	25%
1.	Ответственность, обязательность	10
2.	Способность к анализу, обобщению и выводам	10
3.	Способность принимать решения	10
4.	Стремление к профессиональному саморазвитию	10
5.	Способность к творчеству, новациям	8
6.	Способность к разумному риску	5
7.	Активность	8
8	Навыки ведения групповой дискуссии	5
9.	Умение отстаивать свое мнение	8
10.	Умение планировать свою работу (личная организованность)	10
11.	Умение работать в команде	8
Г	**Морально-психологические**	10%
1.	Способность к самооценке	8
2.	Дисциплина, исполнительность	10
3.	Лидерские качества	5
Д	**Интегральные**	10%
1.	Общая культура	10
2.	Культура мышления, речи	10
3.	Коммуникативность	8
4.	Оптимизм	5
Е	**Дополнительные (специальные)**	10%
1.	Уровень интеллекта	10
2.	Психологическая устойчивость	8
3.	Стремление к карьерному росту	5
4.	Целеустремленность	10

субъектов труда. Насколько эффективно осуществляется психодиагностика, настолько продуктивной и будет кадровая работа.

Необходимость такого рода исследований обусловлена рядом причин:

- кадровая работа и политика в организации должны быть направлены на всемерное использование «человеческого потенциала», а для этого нужно уметь его определять;
- индивидуальные ресурсные возможности должны учитываться при определении траекторий и особенностей личностно-профессионального роста;
- умножение кадрового потенциала организации должно корректироваться с помощью психологического и кадрового мониторинга [3].

Психодиагностика, осуществляемая в интересах кадровой работы, выполняет следующие функции:

- информационно-диагностическую (получение, анализ и интерпретация психологического знания о субъекте профессиональной деятельности – объекте кадровой работы);
- прогностическую (предвосхищение направленности активности, форм деятельности и отношений);
- контрольную;
- оптимизирующую (компенсация негативных факторов и активизация позитивных).

В самом общем виде психодиагностика рассматривается как наука и практика постановки психологического диагноза [4]. Нужно учитывать, что психологическое тестирование – это хотя и научный, но все-таки прогноз, который всегда имеет вероятностный характер. Ни один тест не обеспечит точность диагноза на 100%. Но использование тестов позволяет значительно снизить издержки человеческого фактора, не доступные другим подходам и методам оценки потенциала людей. С помощью методов психологической диагностики можно определить и оценить практически любую личностную характеристику субъекта труда. Психологическая диагностика следует за аналитической работой, которая заключается в психологических или профессиологических исследованиях по определению этих личностно-профессиональных качеств.

Подбирая батарею тестов, мы опираемся на перечень критериев (компетенций). При этом учитываются следующие факторы (рекомендации А. Гуревич [5]):

- временной формат – возможность уложиться в отведенное для тестирования время – 2 часа;
- адекватность методик поставленным задачам, валидность и надежность;
- возможность применения тестов при тестировании большой группы;
- синхронность выполнения заданий данной группой;
- одна и та же компетенция оценивается как в ходе тестирования, так и в упражнениях, анкетах, интервью.

В процедуру тестирования включены следующие тесты:

1. Тест Шварцландера «Исследование уровня притязаний» [6].
2. Психогеометрический тест С. Делингера [6].
3. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана

для диагностики внутренней и внешней мотивации).
4. Шкалы самооценки по методике Манастер-Корзини [7].
5. Тесты «Умозаключения» и «Словарь» из батареи Фланагана [8].
6. Тест IQ.

Целесообразность применения тестов интеллекта доказана многочисленными исследованиями и опытом практической работы. О высокой прогностической валидности таких тестов свидетельствуют результаты обследования тысяч военных и представителей различных гражданских профессий. Тест «Словарь» проверяет общий культурный уровень, словарный запас, образованность, способность быстро делать выводы и принимать решения. А тест «Умозаключения» диагностирует умение устанавливать логические отношения между символами, склонность к рассуждению и умозаключению, оперативность мышления, умение выстраивать внутренний план действия.

Методика Манастер-Корзини позволяет установить, насколько личность адаптирована к условиям жизнедеятельности, насколько человек чувствует себя комфортно в жизни, насколько он удовлетворен экономическим, профессиональным положением, насколько оптимистично настроен на будущее.

В процессе профотбора, изучая отдельные показатели, которые отражают развитие профессионально важных качеств (ПВК) без учета их принадлежности к определенному классу психических явлений, мы используем факторный подход. Он позволяет прогнозировать успешность профессиональной деятельности [9]. Необходимо было привести все показатели к единой системе измерения, так как разные методики используют разные шкалы измерения. Для того чтобы полученные показатели были сопоставимы, мы привели их к единой системе измерения: «сырые» баллы перевели в стены.

Для составления итогового отчета применялся метод ранжирования [10]. Сумма рангов и определила ценность кандидата.

По результатам первого и второго этапов из 238 кандидатов в Молодежное правительство Ивановской области отобрано 70 претендентов, которые стали участниками образовательного тура конкурса – прошли курсы повышения квалификации в филиале Северо-Западной академии государственной службы в г. Иваново, а также стажировку в органах исполнительной власти региона. Таким образом был сформирован профессиональный реестр молодых кадров.

Литература

1. *Махов Е.Н.* Инновационная культура в кадровой сфере. М.: «Евразия+», 2005.
2. *Эденбро Р.* Практическая психометрия. Эффективное интервьюирование. СПб., 2003.
3. *Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г.* Прикладная психодиагностика для руководителей и специалистов кадровых служб. Калуга: МО КГПУ, 2003.
4. *Бодалев А.А., Столин В.В.* Общая психодиагностика. СПб: Речь, 2000.
5. *Гуревич А.М.* Ассессмент: принципы подготовки и проведения. СПб: Речь, 2005.
6. Рабочая книга психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л. Г. Лаптева. М.: Изд-во Института психотерапии, 2001.
7. *Сидоренко Е.В.* Терапия и тренинг по А. Адлеру. СПб: Речь, 2000.
8. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. СПб: Речь, 2000.
9. *Маклаков А.Г.* Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб: Питер, 2008.
10. *Магура М.И., Курбатова М.Б.* Оценка работы персонала. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.

Светлана БОШНО, Игорь ФАТЕЕВ

Пенсионное обеспечение военнослужащих в политико-правовых координатах

Российское законодательство с начала XXI века перешло в новую стадию формирования. Под обозначенные принципиальные политико-правовые координаты подведены показатели приоритетов и направлений его развития. Вместе с тем мониторинг нормативных правовых документов обнаруживает наличие отклонений в системе, что требует дальнейшего совершенствования процессов гармонизации. Так, в области социального регулирования деформирующим фактором стали методики расчета социальных выплат и заработной платы в бюджетной сфере, в частности расхождение таких экономико-правовых категорий, как прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, минимальная пенсия и другие стартовые понятия.

Эти категории включены в содержание базовых конституционных ценностей и обретают значение важнейших политико-экономических регуляторов в социально-политической практике. Однако пока

Светлана БОШНО – доктор юридических наук, профессор РАГС

Игорь ФАТЕЕВ – руководитель группы обеспечения проектной деятельности ИНИИ РАГС, кандидат технических наук