

УДК 338.2

ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Чебыкин Е.Н.

Студент,

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Томск, Россия*

Аннотация

Целью статьи является характеристика личностного развития для обоснованного и целенаправленного построения карьеры. Приводится сравнение систем экспертной компьютерной оценки личностных качеств государственных служащих, применяемых для формирования региональной инфраструктуры Национальной системы квалификаций.

Ключевые слова: личностное развитие, карьера, оценка, компетенции, качество карьеры.

PERSONAL DEVELOPMENT AS A CONDITION FOR A SUCCESSFUL CAREER IN PUBLIC SERVICE

Chebykin E. N.

Student,

*National Research Tomsk State University,
Tomsk, Russia*

Annotation

The purpose of the article is to characterize personal development for a well-founded and purposeful career building. The author compares the systems of expert computer assessment of the personal qualities of civil servants for the formation of the regional infrastructure of the National Qualifications System.

Keywords: personal development, career, development, assessment, competencies, career quality.

Динамика выстраивания (осознанного и неосознанного, с условными и четкими целями) собственной жизни и продвижение по карьерной лестнице составляют основу удовлетворенности качественными изменениями в развитии личности. Личностное развитие в психологии и менеджменте понимается как целенаправленное позитивное качественное изменение личности, накопление и развитие потенциала, интересов и компетенций в результате внутренних и внешних процессов и влияний, во взаимодействии с внешними субъектами [3]. Личностное развитие характеризуют цели, задачи, этапы, направления, активность и масштаб [1].

Развитие карьеры предполагает профессиональную социализацию и профессиональную индивидуализацию личности на всем пути самостановления и достижения цели [2]. Профессиональное формирование по выбранной специализации, занятости происходит на основе активного построения компетенций, знаний, навыков, умений, повышения уровня зрелости, системной самооценки, самоанализа, формирование «самоконцепции», личной концепции развития, согласованности целей, ресурсов и достигнутых результатов по этапам, фазам и периодам личностного, социального и профессионального становления [2].

Профессионально-личностный рост или саморазвитие (самосовершенствование) многие исследователи понимают как процесс самостоятельного развития человеком профессионально-личностных качеств и навыков. Процесс связан с самосовершенствованием, самостановлением, саморазвитием, с оценкой исходных личностных качеств и перспективных, которые требуются в профессиональной сфере. По мнению Москаленко О.В., человек различными путями и способами осуществляет собственную карьеру, воспринимая продвижение как средство реализации своего профессионального и личностного потенциала [6].

На основе акмеологического подхода (целестное восприятие человека, создание условий для развития, достижения вершин процессиорнализма) к карьерному развитию личности Москаленко О.В предлагает типологию индивидуальных стратегий карьеры личности: 1) Несубъект своей карьеры, 2) Субъект своей карьеры на внешне-имиджевом уровне, 3) Неакме-ориентированный субъект своей карьеры, 4) Акме-ориентированный субъект своей карьеры, 5) Акмеологический субъект своей карьеры. В основе развития карьеры находятся целеустремленность, трудолюбие, дисциплинированность, ответственность, самоотверженность, самопрезентация, гибкость; ответственность; конкретность, заданность во времени целей и мотивов построения карьеры; амбициозность; реалистичность; экологичность, активные ролевые позиций; адаптационное поведение, настойчивость и мотивация [6].

К профессиональным и социальным качествам и способностям личности относятся коммуникативные, волевые, организационные, харизматичность, морально-этические, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, адекватность, креативность, когнитивность, интеллектуальность, долг и ответственность, гордость, организованность, толерантность, самостоятельность, самоанализ, самокритика и саморегулирование [5]. Существенными для карьеры являются мягкие качества и компетенции, составляющие основу для восприятия профессионала по способности и готовности самостоятельно и эффективно действовать в рамках своих полномочий, согласовывать, адаптировать, анализировать с помощью коммуникативности, саморегулирования.

Чулок А. предлагает дорожную карту личностного развития, которая включает точку отсчета, целеполагание, основные шаги, глобальные тренды и угрозы. Ключевыми слоями в карте являются: а) оценка требований и

отношения к работе, б) дом и семья, в) доходы (по составу и соотношению), в) личностное развитие, г) положение в обществе [8].

В современных динамичных и рискованных условиях повышаются требования к профессионализму, подготовленности и компетенциям кадров для государственной службы. Госслужащему необходимо не только соответствовать предъявляемым стандартам по профессиональной пригодности системы государственного управления, но и развивать личностные аспекты для выстраивания карьеры и конкурентной устойчивости. Актуальным является обеспечение личностного развития госслужащего, поскольку его профессиональная деятельность во много зависит от степени понимания и осознания им целей и ценности своего карьерного пути, самоопределения по этапам и будущей самореализации. От понимания и умения развивать личностные аспекты профессионала зависит выстраивание и реализация жизненного и карьерного потенциала.

Личностное развитие помогает человеку выявить и сбалансировать, усилить свои способности, способствует построению карьеры в соответствии с желанием самоутверждения и самореализации. В практике работы администрации Томской области особое внимание уделяется оценке личностных качеств претендентов на замещение должностей гражданской службы и при формировании резерва управленческих кадров.

Оценка претендентов проводится с помощью опросника для выявления профессиональных и личностных качеств кандидата (A-PROF) и системы «РЕСУРС-К». Опросник A-PROF состоит из определенного списка вопросов, подбор которых зависит от конкретной группы должностей. Различия в содержании вопросов для разных групп должностей связаны с требованиями к уровню определенных профессиональных компетенций [4].

По итогам тестирования автоматически формируется профиль профессиональных и личностных качеств претендента на замещение

должности государственной гражданской службы. Кроме графического профиля, результат обработки данных содержит текстовое описание, уточняющее степень выраженности требуемых качеств. Использование системы А-PROF формирует дополнительная конкурсную процедуру, результаты которой могут носить рекомендательный характер для членов конкурсной комиссии при принятии решения. Опросы носят описательный характер и не влияют на рейтинговую оценку.

Следующая экспертная компьютерная система - «РЕСУРС-К» отличается преимуществами, в основе которых лежит компетентностный подход. Система позволяет дать комплексную оценку качеств профессионала, оценивая человека-специалиста по личностным особенностям, интеллектуальному уровню, ценностным позициям личности, мотивации, ответственности [6].

Система помогает оценить личностные компетенции, такие как управление временем, обязательность, последовательность, стратегическое мышление. Также «РЕСУРС-К» помогает сформировать компетентностную модель руководителя и показать уровень развития компетенций, которые имеет на данный момент респондент. Кроме того, что очень важно, система предлагает рекомендации для устранения выявленных слабых сторон личности. В Томской области в течение 20 лет «РЕСУРС-К» применяется при конкурсном отборе в Президентскую программу «Подготовка управлению кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации». Более трех тысяч управленцев смогли получили оценку своего личностного потенциала [6].

В 2019 году Томская область присоединилась к Национальной системе квалификаций. В области ведется активная совместная работа организаций и структур по формированию региональной квалификационной инфраструктуры, применению профессиональных стандартов при независимой оценке квалификации, развитию механизмов взаимодействия работодателей и организаций профессионального образования для

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

обеспечения качественной подготовки кадров для региона [9].

Сравнивая компьютерные системы «А-PROF» и «РЕСУРС-К», можно отметить, что они направлены на выявление личностных и профессиональных компетенций. В этом заключается их схожесть. Что касается различий, то «РЕСУРС-К», на наш взгляд, является комплексной системой, позволяющей целостно оценить:

- общие интеллектуальные способности;
- профессиональную направленность личности;
- предпринимательский и менеджерский потенциал;
- уровень осознания персональной ответственности;
- способность продуцировать новые нестандартные идеи;
- степень осознания личностной ответственности и характер самооценки;
- ценностные предпочтения личности;
- предпочитаемый тип корпоративной культуры [7].

Система «А-PROF» направлена на профильное изучение именно тех личностных характеристик, которыми необходимо обладать человеку для определенной группы должностей. Например, при тестировании специалистов в высшей должностной группе оцениваются такие компетенции как стратегическое видение целей и результатов, готовность и компетенции принятия управленческих решений, планирование деятельности и ресурсов, мотивирование и развитие подчиненных, саморазвитие [4].

Системы являются основой для построения компетентностного интервью. Оценить знания, умения, навыки, - не сложная задача, а оценить качества личности, мотивы, ценности, позицию не всегда удастся в ходе компетентностного интервью. Именно поэтому «А-PROF» и «РЕСУРС-К» помогают определить ценностные предпочтения личности, степень осознания личностной ответственности и характер самооценки, что поможет раскрыть кандидата как личность и сделать правильный выбор при конкурсном отборе [6].

Следовательно, оценка личностных черт и способности к развитию весьма важны в построении карьеры государственного служащего. Системы оценки позволяют определить вектор развития для построения пути будущей карьеры. Выбор направлений сглаживания, устранения слабых сторон и развития сильных способствует обеспечению реалистичности карьерных устремлений. Выявление сильных и слабых сторон является ценным в познании человеком себя, осознании собственных достоинств и недостатков, для превращения недостатков в сильные стороны, для обоснования приоритетных программ профессионального развития и построения карьеры.

Библиографический список

1. Абдуллина А.Д., Рабцевич А.А. Управление карьерой работника в современных организация // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 3. С. 87-89.
2. Абросимова А.Е., Демченко Т.С. Развитие персонала на основе формирования карьерного роста в организации // Научные исследования. 2017. №4(15). С. 81-83.
3. Алексеева Л.Д., Кандерова О.Н. Рейтинговая оценка профессиональных компетенций: особенности разработки и внедрения // Инновационное развитие профессионального образования. 2012. №1 (01). С. 59-64.
4. Баланев Д.Ю., Зеленцов А.В. и др. Программный комплекс оценки профессиональных компетенций Aprof. 2017.
5. Митина Л.М. Психология профессионально-карьерного развития личности. М.; СПб.: Нестор-История, 2019. 400 с.
6. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно-профессиональном развитии специалиста // Вестник Тувинского государственного университета. Педагогические науки. 2013. №. 4. С. 95-106.
7. Невраева И.В., Малышева А.А., Шевелева Е.В. Автоматизированная экспертная система оценки компетенций" Ресурс-К". (Интернет-версия). 2018.

8. Развитие компетенций личности в эпоху цифровизации. URL: <https://issek.hse.ru/news/224210525.html>
9. Томская область присоединилась к Национальной системе квалификаций. URL: <https://nark.ru/news/tomskaya-oblast-prisoedinilas-k-natsionalnoy-siste.php>

Оригинальность 78%