

Серебровская Н. Е., докт. психол. наук, доцент, профессор кафедры социальной психологии и педагогики НОУ ВПО «НИМБ», г. Нижний Новгород, *serebrovskaya-n@yandex.ru*

Катунова В. В., канд. биол. наук, доцент кафедры социальной психологии и педагогики НОУ ВПО «НИМБ», г. Нижний Новгород, *katunova@mail.ru*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ СОТРУДНИКА

В статье описаны возможности применения системного рейтингового метода для оценки конкурентоспособности сотрудников организации. В систему методов включается оценка личностного потенциала, социально-психологических характеристик, уровень профессиональной и управленческой компетентности сотрудников. Итогом применения этого метода является рейтинг деловой оценки специалистов организации, наглядно представляющий относительный потенциал сотрудников и являющийся научно обоснованным показателем для дальнейших кадровых изменений.

Ключевые слова: конкурентоспособность сотрудника, оценка персонала, рейтинг, конкурентная позиция, деловая оценка.

Введение

В настоящее время при обширном применении понятия «конкурентоспособность» к разным объектам рынка и разным уровням его организации¹ немаловажной задачей является определение и расчет конкурентоспособности специалистов на рынке труда и в составе персонала.

Конкурентоспособность — это комплексный оценочный показатель, отражающий степень превосходства объекта, что по сути является сравнительной оценкой.

Основные задачи, решаемые при оценке конкурентоспособности специалиста (сотрудника), следующие:

- определение уровня конкурентоспособности специалиста на настоящий момент времени;
- выявление тенденций и закономерностей в повышении его конкурентоспособности за исследуемый период;
- определение «узких» мест (недостатков), отрицательно влияющих на его конкурентоспособность;
- выявление резервов, которые специалист может использовать для повышения своей конкурентоспособности.

Диагностика конкурентной позиции сотрудника

Показатели конкурентоспособности сотрудников разделяются на количественные и качественные. В теории широко пред-

¹ Парахин К. А., Парахина В. Н. Анализ понятия «конкурентоспособность» // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». 2007. №5. С. 65–70; Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции «конкурентоспособности» в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. №6 (42). С. 65–79.

ставлены методики расчета количественных показателей и слабо проработаны качественные критерии оценки конкурентоспособности².

Качественные показатели персонала, особенно полученные от заинтересованных лиц (рекомендации бывших работодателей, оценки текущих руководителей и т. д.), обладают большой субъективностью. Причина этого — зависимость оценок от конкретных предпочтений человека, который осуществляет сравнение и присваивает балл, исходя из значимости и полезности свойств для себя лично или же своего отдела, подразделения, проекта.

Количественные оценки предполагают разработку балльной системы и перевод в эту систему присущих сотруднику профессиональных свойств и характеристик. По итогам рассчитывается общий балл, показывающий превосходство одного сотрудника над другим, с которым осуществляется сравнение. Таким образом, количественные показатели отражают индивидуально-личностное превосходство свойств субъекта. Информация, полученная в ходе комплексной оценки, позволяет осуществлять мероприятия, направленные на повышение эффективности работы компании.

Задачи социально-психологической диагностики

Индивидуальная диагностика конкурентной позиции сотрудника, осуществляемая в рамках оценки и аттестации персонала, призвана решать следующие организационные задачи: выявление лидеров, определение уровня профессиональной компетенции специалистов, формирование кадрового резерва руководителя и т. п. В основе такого исследования лежит утверждение, что инди-

видуальная способность отражается на успешности организации в целом³.

Использование оценки конкурентных позиций сотрудников наиболее уместно в следующих случаях:

- построение эффективной системы отбора и подбора персонала;
- анализ кадрового потенциала организации;
- заполнение вакантных управленческих позиций;
- формирование кадрового резерва организации;
- планирование индивидуальных карьер;
- создание корпоративных программ развития и обучения;
- обеспечение и сопровождение адаптации сотрудников к новым условиям труда, новому коллективу или новой должности;
- профессионально-психологическая подготовка сотрудников;
- содействие устранению демотивирующих факторов и формированию высокой мотивации деятельности;
- обеспечение соответствия кандидатов на руководящие должности психологическим требованиям управленческой деятельности.

В результате социально-психологической диагностики формируется развернутая психологическая характеристика, «социально-психологический портрет» личности, позволяющий принимать выверенные кадровые решения, осуществлять научно-обоснованное управление человеческими ресурсами. Качественные параметры оценки конкурентоспособности сотрудника обычно базируются на следующих составляющих:

- демографические показатели: пол, возраст, семейное положение и др.;
- профессиональная компетентность, систематичность обучения;
- уровень квалификации;

² Терехова Т. Ю. Оценочный метод формирования конкурентоспособности работника на внутреннем рынке труда // Фэн-наука. 2012. № 5. С. 49–51.

³ Серебровская Н. Е. Интегративный подход в подготовке специалистов по управлению // Вестник государственного университета управления. Теоретический и научно-методический журнал. 2011. № 6. С. 88–92.

- обучаемость, адаптивность;
- познавательные характеристики: уровень и структура интеллекта, творческие способности;
- мотивационный профиль: основные жизненные цели сотрудника, выраженность трудовой мотивации, самоконтроль, организационные способности;
- эмоциональный профиль: динамичность эмоциональных процессов, стрессоустойчивость;
- особенности самосознания и самооценки: уровень самооценки, ее адекватность, субъективный контроль;
- коммуникативные характеристики: направленность на взаимодействие с людьми, деловой стиль общения, коммуникативные навыки;
- поведенческие характеристики: стиль межличностного взаимодействия и поведения в конфликтных ситуациях;
- социально-психологический статус в коллективе;
- выраженность лидерского потенциала, оценка управленческих качеств руководителя, кандидата на руководящую должность.

Методы социально-психологической оценки конкурентоспособности сотрудника

В качестве *основных методов* социально-психологической оценки конкурентоспособности сотрудников используют: опросные методы (анкетирование, интервью), личностные тесты, ситуационно-ролевые игры и другие методы. К профильным методам могут быть отнесены имитационные упражнения (деловые и ролевые игры), индивидуальный анализ кейсов, самопрезентация сотрудника, глубинное поведенческое интервью по компетенциям, тесты достижений.

При проведении тестирования персонала часто применяются экспертные компь-

ютерные системы, такие как «*Psychometric Expert*», использующие многокритериальный механизм оценки конкурентоспособности сотрудников и обладающие широкими диагностическими возможностями. Система компьютерного тестирования персонала позволяет осуществить весь комплекс психометрического сопровождения при разработке и проведении психологической оценки. Анализ результатов компьютерного тестирования проводится в комплексе по нескольким тестам с взаимным сопоставлением значений различных методик, что обеспечивает более высокую надежность итоговой оценки. Компьютерная система «*Psychometric Expert*» также позволяет формировать в своей базе данных модели компетенций, на основе которых проводится оценка персонала. Алгоритм проведения комплексной оценки конкурентоспособности сотрудников включает в себя последовательность, представленную на рис. 1.

Одним из наиболее популярных в науке и практике методов оценки конкурентоспособности специалистов является рейтинговая оценка, широко применяемая в менеджменте, педагогике и психологии. Суть этого метода заключается в том, что в ходе экспертизы определяются и ранжируются в порядке значимости наиболее важные профессионально-личностные качества сотрудников. В ходе проведения социально-психологического исследования свойства сотрудников оцениваются (обычно применяются балльная оценка). На основе анализа средних показателей этих оценок формируется общий рейтинг и делаются выводы о конкурентоспособности отдельных специалистов.

Описание исследования

В результате выполнения практических работ на базе НОУ ВПО «НИМБ» была дана системная профессионально-личностная оценка руководителей высшего звена и главных специалистов ОАО «ФГНПЦ «НИИИРТ»,

с помощью которой было получено следующее:

- уровень профессиональной и управленческой компетентности руководящего звена предприятия;

- оценка личностного потенциала и социально-психологические портреты руководителей и главных специалистов предприятия;

- рейтинг деловой оценки руководителей и главных специалистов предприятия.

Этапы проведенного исследования

1) Проведено компьютерное тестирование участников с целью выявления уровня

профессиональной компетентности руководителей и их остаточных знаний по основным профессионально важным дисциплинам.

2) Проведено анкетирование участников с целью выявления уровня управленческого потенциала руководителей.

3) Составлены индивидуальные социально-психологические портреты руководителей.

4) Выполнена оценка уровня профессиональной компетентности руководителей.

5) Составлен общий рейтинг деловой оценки руководителей.

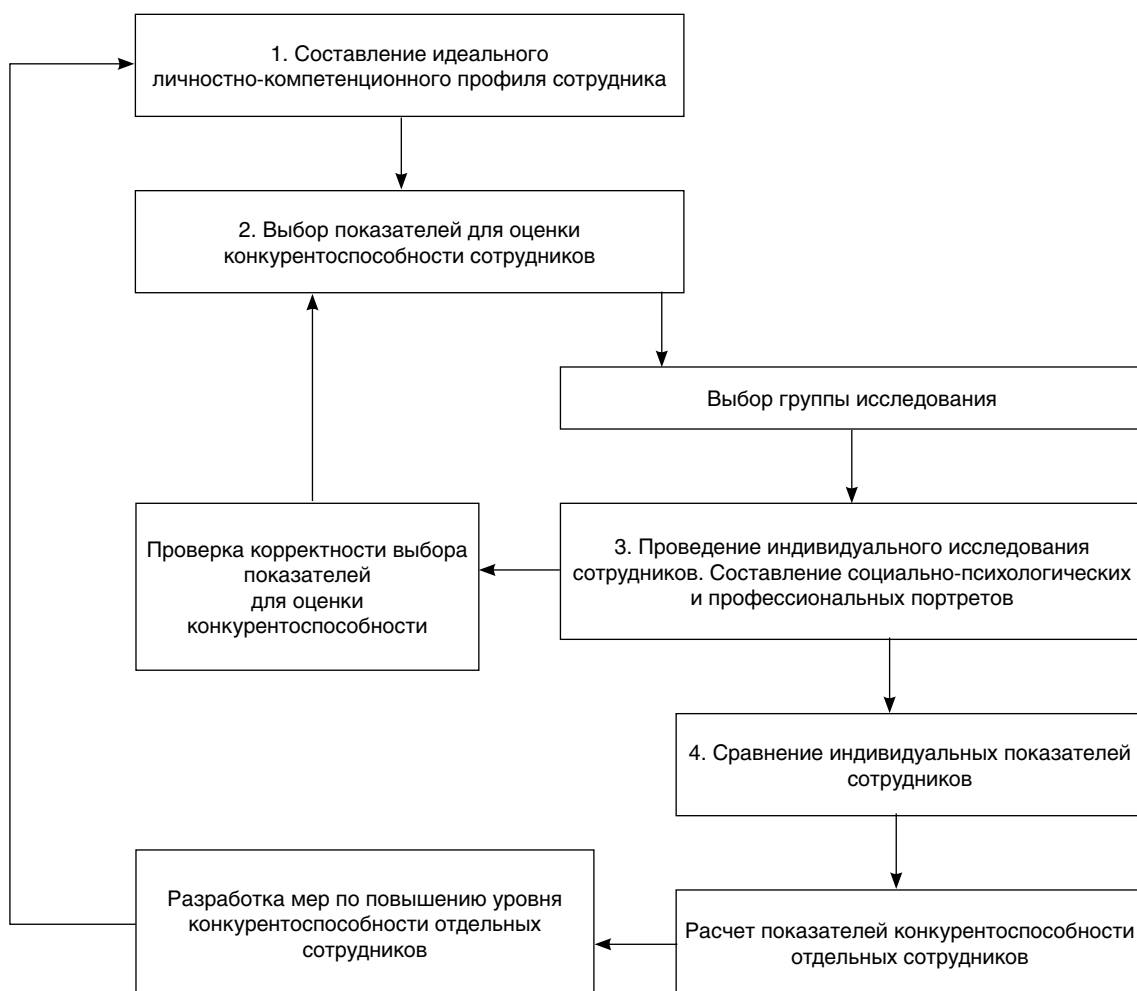


Рис. 1. Блок-схема этапов комплексной оценки конкурентоспособности сотрудников

6) Составлен системный отчет по теме «Оценка руководителей предприятия и основных подразделений ОАО «ФНПЦ ННИИРТ».

Исходные данные и контингент участников. На первом этапе участниками исследования выступили руководители высшего звена (13 человек). На втором этапе — руководители подразделений предприятия (71 человек).

Использованные методы исследования: компьютерное тестирование с использованием программы «*Psychmetric Expert*», версия «*Practic+*», анкетирование, письменный опрос, разбор практических ситуаций, метод экспертных оценок, социально-экономический анализ данных предприятия, критериальный метод оценки данных, метод статистического анализа данных.

Диагностические методики

1. Многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла (16 PF).

2. «Стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации», тест К. Томаса.

3. Профессиональная карьера «Якоря карьеры» Э. Шейна.

4. Коммуникативный минимум менеджера.

5. Профессиональное здоровье менеджера.

6. Методика выявления стиля и ролевой направленности деятельности менеджера Р. Блейка и Дж. Мутона.

Один из наиболее важных моментов в оценке конкурентоспособности сотрудников — выделение ключевых факторов (показателей), по которым эта оценка будет проведена. С позиций менеджмента персонала акцент обычно делается в большей степени на профессиональных качествах сотрудников как специалистов своей профессии. Комплексная профессионально-личностная оценка конкурентоспособности сотрудника, представленная в данном исследовании, имеет следующую структуру.

1. Социально-психологический портрет личности: основные черты характера; свойства мышления; эмоционально-волевые свойства; коммуникативные свойства; межличностное общение; профессиональная сфера; тенденции поведения; лидерские качества (табл. 1).

2. Оценка управленческого потенциала.

2.1. Оценка профессиональных знаний руководителя: дисциплинарные блоки «Менеджмент организации» и «Управление персоналом».

2.2. Отношение к организации: уровень лояльности к организации; оценка трудового коллектива; уровень доверия к руководителю; оценка качества трудовой жизни.

2.3. Оценка личного стиля руководства.

2.4. Оценка жизненных целей и критериев руководителя.

3. Выводы и рекомендации (см. табл. 2).

Таблица 1

Оценка личностных качеств сотрудника

| Выраженность личностных качеств | Средний балл по методикам | Средняя оценка по 30-балльной шкале | Рейтинг по группе |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Основные черты характера | 5,9 | 14,8 | 2,0 |
| Свойства мышления | 6,5 | 16,3 | 4,0 |
| Эмоциональные свойства | 7,2 | 17,9 | 1,0 |
| Морально-волевые свойства | 5,5 | 13,8 | 5,0 |
| Коммуникативные свойства | 5,7 | 14,2 | 4,0 |
| Межличностное общение | 5,5 | 13,8 | 5,0 |
| Тенденции поведения | 5,8 | 14,6 | 4,0 |
| Лидерские качества | 6,0 | 15,0 | 4,0 |
| Среднее | 6,0 | 15,0 | 1,0 |

Таблица 2

Итоговая таблица общих оценок участников исследования

| ФИО | Должность | Проф. компетенция, ср. балл | Управл. потенциал, ср. балл | Соц.-псих. портрет, ср. балл | Итого баллов | Рейтинг | Рекомендации |
|-----|-----------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------|---------|--|
| 1 | — | 53 | 47 | 50,0 | 150 | 12 | Повышение квалификации по программе в объеме 72 час. |
| 2 | — | 70 | 74 | 44,0 | 188 | 2 | Повышение квалификации по программе MBA |
| 3 | — | 36 | 78 | 47,7 | 161,7 | 7 | Прохождение программы MBA |
| 4 | — | 40 | 70 | 42,7 | 152,7 | 10/11 | Повышение квалификации по программе в объеме 72 час. |
| 5 | — | 45 | 80 | 18,3 | 143,3 | 13 | Повышение квалификации по программе в объеме 72 час. |

Полученные в результате психодиагностического исследования индивидуальные результаты сотрудников преобразованы в рейтинговые показатели, что позволило нам провести сравнительный анализ положения отдельных показателей сотрудников относительно друг друга и наглядно представить данные исследования их в списочной форме (табл. 3).

Отметим, что рейтинговое сопоставление проводилось внутри отдельных подгрупп — руководителей высшего и среднего звена, что представляется более корректным с организационной точки зрения и дает руководителю организации возможность установления приоритетности при составлении базы кадрового резерва для групп более высокого уровня (в данном случае — руководителей высшего и среднего звена).

Перечислим основные возможные выгоды проведения комплексной социально-психологической оценки конкурентоспособности сотрудника:

- систематизированная информация, представление о ситуации;
- основа для планирования и принятия точных решений;
- возможность получить «скрытую» информацию о сотрудниках;

— обобщенная обратная связь персонала и компании в целом;

— демонстрация того, что каждый сотрудник важен для компании, руководства;

— повышение мотивации персонала, если по результатам исследования будут приняты конкретные решения по проблемным вопросам;

— возможность исправить/предупредить сложную ситуацию наиболее оптимальным способом.

Качественные данные психологического портрета сотрудника позволяют руководителю:

— построить более эффективную систему управления персоналом на основе лично-относительно ориентированного подхода;

— планировать вопросы карьерного роста и ротации кадров;

— обосновать кадровые назначения и перемещения;

— прогнозировать динамику личностных факторов, которые могут нанести ущерб деятельности организации⁴.

⁴ Тарелкина Т. В. Социально-психологическое исследование своими силами // Кадровые решения. 2005. № 3. <http://axima-consult.ru/stati-socpsihisl2.html>.

Таблица 3

**Рейтинг общих оценок социально-психологических качеств
участников исследования**

| № | Средний балл (из 100 возможных) | Общий рейтинг по группе |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| <i>Руководители высшего звена</i> | | |
| 1 | 50,0 | 1 |
| 2 | 44,0 | 5 |
| 3 | 47,7 | 2 |
| 4 | 42,7 | 10 |
| 5 | 18,3 | 13 |
| ... | ... | ... |
| <i>Руководители среднего звена</i> | | |
| 1 | 42,3 | 52 |
| 2 | 43,7 | 48 |
| 3 | 50,3 | 14 |
| 4 | 53,7 | 7 |
| 5 | 47,3 | 25 |
| ... | ... | ... |

Проведенное нами исследование выявило, что в ходе общей тенденции развития и совершенствования тенденций социально-психологических исследований в организациях различного профиля по-прежнему проблемными и дискуссионными остаются следующие вопросы:

- адекватность трактовки полученных результатов. Насколько обоснованна трактовка психологических выводов и рекомендаций, претворение их в жизнь в деятельности организации неспециалистами в этой области;

- обоснованность механизма проведения исследования — что более рационально: использование для этой процедуры программного обеспечения (тестеры, пакеты программ) или человеческих ресурсов;

- экономическое обоснование внутренней потребности организации в результате подобных исследований. Основными заказчиками проектов оценки персонала традиционно являются средний и крупный бизнес, некоторые силовые и муниципальные структуры — у малых организаций финансовая

ресурсная база очень редко может обеспечить подобные мероприятия.

Заключение

С позиций всех научных направлений, предназначенных для изучения человека, несомненно, что его качественные характеристики находят свое отражение в его деятельности, и прежде всего — профессиональной. Возможность оценки и сопоставления уровней развития профессионально значимых качеств сотрудников — важный инструмент для руководства любой организации, позволяющий получить перспективное видение всей концепции структуры персонала с целью ее развития и повышения конкурентоспособности организации в целом.

Таким образом, наше исследование показало, что в рамках конструктивной конкуренции на современном российском рынке труда для создания условия по оптимизации собственных кадровых ресурсов в организации необходимо дополнительное проведение:

— научного обоснования руководящих решений путем проведения социально-психологических исследований по выявлению индивидуально-личностных ресурсов и потенциала развития сотрудников;

— снижения уровня рисков инноваций путем сбора информации и разработки предварительных мероприятий, связанных с диагностикой персонала;

— анализа уровня социально-психологической эффективности применяемых новаций, способствующих повышению конкурентоспособности персонала в целом.

Список литературы

1. Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции «конкурентоспособности» в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. №6 (42). С. 65–79.
2. Куршиева Н. М., Шамарова Г. М. Проблемы конкурентоспособности государственных и муниципальных служащих // Современная конкуренция. 2012. №3 (33). С. 45–57.
3. Мазин А. Л. Конкурентоспособность участников трудовых отношений // Современная конкуренция. 2013. №5 (41). С. 117–128.
4. Парахин К. А., Парахина В. Н. Анализ понятия «конкурентоспособность» // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». 2007. №5. С. 65–70.
5. Серебровская Н. Е. Интегративный подход в подготовке специалистов по управлению // Вестник государственного университета управления. Теоретический и научно-методический журнал. 2011. №6. С. 88–92.
6. Тарелкина Т. В. Социально-психологическое исследование своими силами // Кадровые решения. 2005. №3. <http://axima-consult.ru/statistics/socpsihis12.html>.
7. Терехова Т. Ю. Оценочный метод формирования конкурентоспособности работника на внутреннем рынке труда // Фэн-наука. 2012. №5. С. 49–51.

V. Katunova, Candidate of Biological sciences, Associate professor in Chair of social psychology and pedagogic NOU VPO «NIMB» (Nizhny Novgorod institute of management and business», Nizhny Novgorod, katunova@mail.ru

N. Serebrovskaja, Doctor of psychological sciences, associate professor in Chair of social psychologists and pedagogic, NOU VPO «NIMB» (Nizhny Novgorod institute of management and business», Nizhny Novgorod, serebrovskaya-n@yandex.ru

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF COMPETITIVE POSITION OF THE EMPLOYEE

In article possibilities of application of a system rating method for an assessment of competitiveness of staff of the organization are described. The system of methods joins an assessment of personal potential, social and psychological characteristics, level of professional and administrative competence of employees. Result of this method is the rating of a business assessment of specialists of the organization, visually representing relative potential of employees and being scientifically reasonable indicator for further personnel changes.

Keywords: competitiveness of the employee, performance appraisal, rating, competitive position, business assessment.