

М. А. Пономарева

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

M. Ponomareva

Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 005.32-057.17

ЭССЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

ESSAYS AS A MODERN METHOD OF TEACHING STUDENTS CASE

В статье автор рассматривает эссе как современный метод обучения слушателей, обосновывает актуальность и практическую значимость его применения в образовательном процессе. В работе определена сущность и цель написания эссе, определены требования к его использованию, представлены конкретные эссе слушателей и обозначены направления их обсуждения. Автор подчеркивает, что использование эссе как метода обучения отвечает актуальной потребности повышения качества образования и позволяет выявить степень сформированности компетенций и разработать направления профессионального и личностного развития слушателей.

Ключевые слова: эссе; профессиональные компетенции; личностное развитие; интервью; кадровые технологии; метапрограмма; кадровое планирование.

In the article, the author considers the essay as a modern method of teaching students, justifies the relevance and practical significance of its application in the educational process. The paper defines the essence and purpose of writing an essay, defines the requirements for its use, presents specific essays of listeners and outlines the directions of their discussion. The author emphasizes that the use of the essay as a teaching method meets the urgent need to improve the quality of education and allows us to identify the degree of competence formation and develop directions for professional and personal development of students.

Keywords: essays; professional competencies; personal development; interviews; HR technologies; metaprogram; HR planning.

В настоящее время от слушателей переподготовки по различным специальностям требуют роста профессионализма, психологической компетентности, гибкости, адаптивности, креативности, умений принимать решения в ситуациях неопределенности и дефицита времени. Актуальным является поиск оптимальных в конкретных условиях методов обучения, решение практических задач по их освоению. Одним из современных методов обучения является написание эссе, которое позволяет решить важную актуальную задачу – выявить связь образовательных технологий и сформированности компетенций. Этот метод является одновременно и формой контроля, и способом развития.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, сочинение небольшого объема, свободно выражающее индивидуальные впечатления и размышления по теме. Основная цель эссе – определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации, разработать возможные варианты решения проблемы и выбрать оптимальный из них. При этом обучение направлено не на овладение готовым знанием, а на его выработку в процессе сотрудничества слушателей и преподавателя.

Написание эссе – самостоятельная работа слушателя, творческий ответ на поставленный вопрос. Несмотря на то, что работа творческая, у нее есть своя структура и к ней предъявляются определенные требования.

Классическая структура эссе:

- вступление (актуальность, острые вопросы, погружение в ситуацию, цитата и др.);
- основная часть (раскрытие темы, заданной во вступлении, тезисы и аргументы);
- заключение (итоги, выводы, прогнозы и др.).

При использовании эссе как инструмента обучения необходимо четко сформулировать требования к нему. В рамках изучения дисциплины «Современных технологии кадровой работы» для слушателей специальности «Кадровая политика в государственных органах и организациях» Академии управления при Президенте Республики Беларусь были предложены различные темы на выбор, в том числе: «Интервью как метод отбора кадров – основные правила», «Как привлечь персонал?». В качестве требований к эссе были сформулированы следующие:

1. Следует привести аргументы актуальности и значимости заявленной темы.
2. Необходимо провести анализ современных подходов к исследуемой проблеме.
3. Важно обозначить авторскую позицию.
4. Объем: 2 страницы. Постараться не превышать $\pm 10\%$ указанного объема.
5. Шрифт: размер – 14, межстрочный интервал – точно.
6. Стиль: необходимо избегать сленга, сокращений, жаргонизмов, просторечной лексики.
7. Оригинальность текста. Проверка на антиплагиат (text.ru): оригинальность текста не менее 80 %.
8. Представить выводы и перспективные направления решения проблемных вопросов.

Для большинства обучаемых такой вид деятельности явился новым, поэтому были также предложены конкретные *рекомендации для написания эссе*:

- во введении постарайтесь заинтересовать читателя обозначенной проблемой;
- в эссе должен содержаться ответ на заданный вопрос;

- структурируйте информацию;
- подумайте, что могло бы подчеркнуть уникальность вашего ответа;
- не пишите в своем эссе о других людях; даже если в своем эссе вы приводите примеры успешных/влиятельных людей, всегда удерживайте фокус на себе;

- не повторяйтесь;
- не принижайте других людей или организации;
- не жалуйтесь на препятствия на своем пути и не обвиняйте других.

Написание эссе – сложная работа, однако слушатели проявляют искренний интерес к такому методу, так как он позволяет выразить личностное отношение к актуальным вопросам, обосновать индивидуальную точку зрения и побудить других участников образовательного процесса к обсуждению наиболее острых проблемных аспектов и обозначить перспективные направления их разрешения.

Важно, что с помощью эссе слушатели анализируют свой опыт профессиональной деятельности, критически оценивают его, а не просто констатируют информацию.

Анализ эссе можно осуществлять по плану:

1. Определение актуальности и социальной значимости темы.
2. Выявление сущности проблемы.
3. Анализ и обобщение информации.
4. Концептуальные вопросы.
5. Направления решения проблемы (возможные направления решений; оценка альтернативных вариантов; методы решения; выбор оптимального решения).

6. Ресурсы для решения проблемы.

7. План действий.

8. Перспективные разработки в области изучаемой темы.

В качестве *критериев оценки эссе выступают*:

- владение знаниями в области исследуемой проблемы;
- самостоятельность суждений;
- обоснованность высказываемых суждений;
- полнота раскрытия темы;
- корректность и логичность выводов;
- сдача работы в срок.

Приведем конкретные примеры эссе, выполненных в рамках обучения, и обозначим вопросы, которые были сформулированы и обсуждены слушателями в процессе анализа.

Эссе «Интервью как метод отбора кадров – основные правила»

Цель интервью – получить информацию и оценить кандидата, спрогнозировать на основе полученной информации будущие показатели работника. Ни изучение резюме, ни телефонные беседы не заменят личную встречу между интервьюером и кандидатом. Исходя из своего опыта, попробую изложить основные правила проведения интервью.

По форме интервью может проходить по-разному, но самым распространенным типом является структурированное интервью, когда задается определенный набор вопросов о личных и деловых качествах кандидата.

При неструктурированном интервью определяется только направление хода беседы. Такой тип интервью дает большую свободу общения, однако требует и большей квалификации, и опыта от интервьюера, так как могут быть нежелательные отклонения от темы или перехват инициативы кандидатом.

Панельное интервью проводится комиссией и это довольно стрессовый фактор для кандидата, тем более не все члены комиссии могут быть достаточно подготовлены, что приведет к формальному подходу при проведении интервью.

Перед проведением интервью необходимо определить тот набор компетенций, которому должен соответствовать соискатель, тщательно изучить резюме кандидата, чтобы ориентироваться в информации, и отметить для себя те моменты в биографии или трудовой деятельности, которые следует прояснить. Само интервью должно проходить в отдельном помещении, чтобы посторонние люди не отвлекали внимание интервьюера и кандидата.

Интервьюер устанавливает правила проведения интервью. Обычно сначала интервьюер кратко излагает содержание вакансии, представляет организацию, затем просит соискателя рассказать о себе. На этапе приветствия и установления контакта необходимо максимально снять напряжение и установить дружественную атмосферу, это поможет получить от кандидата правдивые ответы.

Само интервью посвящено получению сведений о соискателе, его способностях, ожиданиях, мотивации. Вопросы, задаваемые интервьюером, могут быть открытые, закрытые, косвенные, рефлексивные, наводящие, гипотетические. При проведении собеседования полезно пользоваться различными методиками, например, основанными на лингвистическом анализе речи и анализе метапрограмм. Дело в том, что если соискатель может подготовиться и продумать ответы на ряд вопросов, то свою речь в ходе интервью он все же не сможет контролировать, как бы ни старался. И вот это хороший способ для интервьюера понять свойства мышления кандидата, особенности мотивации и предпочтений в рабочих отношениях.

Существуют различные метапрограммы, я упомяну некоторые из них: тип референции (внутренняя или внешняя) – ориентация человека в принятии решений на себя или на чужое мнение; «стремление – избегание» проявляется в употреблении слов с отрицанием или содержащих «не», что может свидетельствовать о наличии негативного опыта у кандидата; «процесс – результат» покажет, на что больше ориентирован кандидат в своей работе. Интересная метапрограмма «Одиночка – менеджер – командный игрок», позволяющая оценить предпочтения кандидата в работе – самостоятельно или в команде, либо в качестве руководителя.

Соискателю можно предложить решить кейсы, содержащие описание конкретной проблемы или задачи, для выяснения уровня его профессиональных знаний или поведения в определенных ситуациях. В зависимости от ответов интервьюер делает заключение об имеющихся навыках и способностях кандидата.

Задавая проективные вопросы, можно определить, как кандидат применяет свой жизненный опыт по отношению к другим людям. Также ответы на такие вопросы дают информацию о мотивации кандидата, его моральных ценностях, его отношении к конфликтам и коллективу. Чтобы указанная тактика дала результат, вопросы должны быть открытыми.

В ходе проведения собеседования важно обращать внимание на достоверность получаемой информации. Чтобы не дать кандидату возможности отвечать по продуманному плану, не надо задавать типичных вопросов, а к теме, которая кажется сомнительной, можно возвращаться несколько раз и задавать уточняющие вопросы.

Все ответы кандидата необходимо фиксировать на бумаге, чтобы к ним в дальнейшем можно было вернуться и проанализировать более детально. Также не стоит пренебрегать полученной невербальной информацией: как кандидат сидит, держит руки, голову, как владеет своей мимикой и жестами.

Исходя из этого, интервьюер должен не только уметь задавать вопросы, но еще и быть хорошим психологом, умеющим слушать, способным установить контакт с человеком, расположить его к себе. После проведения собеседования соискателю дается возможность задать интересующие его вопросы. Это повод для соискателя показать свою осведомленность о вакансии и организации и задать уточняющие вопросы по должностным обязанностям, корпоративным правилам компании, условиям работы.

По окончании беседы интервьюер сообщает, каким образом кандидату сообщает о результатах собеседования. Делать это нужно по отношению ко всем кандидатам, отказывать нужно уметь так, чтобы соискатель себя не чувствовал обиженным или оскорбленным. По времени собеседование должно проходить не больше часа, иначе внимание участников рассеивается, и люди устают.

Комбинируя различные методы и коммуникативные тактики при проведении интервью, можно проверить и оценить правдивость предоставляемой кандидатом информации, а также определить уровень его открытости.

Вопросы для обсуждения:

1. *Как проводится стрессовое интервью?*

Стрессовое интервью – это интервью в эмоционально напряженной обстановке. На собеседовании специально моделируется стрессовая ситуация (заставляют долго ждать в коридоре, разговаривают с позиции превосходства на повышенных тонах, высказывают некорректные замечания). Применяется для оценки у кандидата стрессоустойчивости и умений работать в эмоционально напряженной обстановке.

2. Какие приемы активного слушания могут быть использованы при проведении интервью?

Сформированное умение слушать создает атмосферу открытости и доверительности в общении и позволяет осуществлять успешное сотрудничество [1, с. 73]. К основным приемам активного слушания относятся: демонстрация поддержки, интерпретация, уточнение, перефразирование, резюмирование.

Демонстрация поддержки может принимать самые различные формы: поощрение, разубеждение, подбадривание. Это эффективный способ обратной связи, который может быть реализован с помощью фраз: «Я понимаю...», «Это интересно...» и невербальных сигналов (кивок головы, улыбка).

Интерпретация полученной информации позволяет увидеть проблему в новом ракурсе, высказать предположение, собственное толкование услышанного. В этом случае обратная связь демонстрируется следующим образом: «Вероятно, речь идет о...», «Наверное, он имел в виду следующий факт...».

Уточнение позволяет конкретизировать озвученное мнение, позицию говорящего, мягко регулировать ход беседы. С этой целью могут быть предложены следующие высказывания: «Что вы предприняли, когда почувствовали, что ситуация выходит из-под контроля?».

Перефразирование заключается в изложении своими словами информации, сформулированной партнером. В этом случае могут быть использованы фразы: «Другими словами, вы считаете, что...», «По вашему мнению, эти события связаны...».

Резюмирование выражается в очень кратком повторении услышанного. Главная задача – подтвердить, что информация правильно воспринята и обобщена. С этой целью можно использовать фразы: «Таким образом, вы желаете...», «Подводя итог, основная идея будет реализована...».

3. Какие вопросы могут быть предложены кандидатом для выявления метапрограммы «внутренняя референция – внешняя референция»?

Для выявления типа референции кандидатам могут быть предложены следующие вопросы:

1. Как вы оцениваете, что добились в каком-либо деле успеха?
2. По какой причине вы решили поменять работу?
3. Как вы принимаете решение, куда поехать в отпуск?
4. Вы считаете себя успешным? Обоснуйте свое мнение.
5. Вы общительны? Почему вы так считаете.

Кандидаты с внутренней референцией обычно формулируют следующие ответы: «Сам решаю, оцениваю по результатам достижения цели», «Решил поменять работу, так как есть потребность в самореализации», «При выборе отдыха оцениваю соотношение цены/качества», «Считаю успешным, так как имею высокий уровень профессиональных компетенций», «Считаю себя общительным, потому что умею быстро наладить контакт с разными людьми».

Кандидаты с внешней референцией дают следующие ответы: «Достижение успеха отмечаю, если руководитель дал высокую оценку», «Решил поменять работу, потому что коллеги стали искать другое место работы», «Жена выбирает, куда поехать», «Считаю успешным, потому что меня ценят окружающие», «Общителен, так как коллеги и друзья говорят об этом».

Таким образом, анализ эссе и его обсуждение позволили сформулировать вывод о том, что интервьюеры должны уметь формулировать вопросы в соответствии с целями беседы, создавать атмосферу открытости во взаимодействии, грамотно извлекать информацию из полученных ответов, учитывать личностные особенности претендента, резюмировать полученные сведения, корректировать план собеседования при необходимости.

Эссе «Как привлечь персонал?»

Работая в государственной организации много лет, наблюдая за некоторыми коллегами, не раз задавалась вопросом: почему эти люди работают здесь? Что их держит? И главное – как они попали в организацию? К сожалению, заработная плата в государственных организациях позволила закрепиться стереотипному мнению «за такие деньги благодарите людей, что они ходят на работу», и поэтому вопросам подбора и отбора кадров уделяется недостаточное внимание. Часто вакансии закрываются первым имеющимся кандидатом. Не имея возможности повышать заработную плату отдельным работникам, руководители начинают снижать требования к кандидатам. А может быть дело в том, что выбираем не из тех? Или не так выбираем? А может просто те, кто нам нужен, не знают о нашей в них потребности?

Кадровое планирование позволяет быть готовым к возникновению вакансий, четко и конкретно сформулировать требования к кандидатам, продумать пути и методы подбора и отбора персонала. На практике планирование человеческих ресурсов осуществляют чаще крупные компании, имеющие достаточный и квалифицированный штат кадровой службы. Небольшие организации игнорируют эту функцию управления персоналом, начиная сразу с процедуры подбора кадров. Учитывая, что в таком случае вакансии почти всегда – неожиданность, говорить о качественном формулировании требований к кандидату на должность не приходится. А это – одна из основных причин ошибок подбора персонала.

Что же делают организации для привлечения кандидатов? Первое, что часто реализуется при образовании вакансии, – «передвинуть кого-нибудь из своих». Как бы и делать ничего не надо. Использование внутренних источников привлечения персонала – способ, имеющий ряд преимуществ: экономия ресурсов (время, деньги, трудозатраты) на поиск кандидатов, мы знаем о кандидате всё и видели его в деле, кандидат отлично знает организацию и сможет сразу приступить к выполнению обязанностей. Это также отличный способ мотивирования персонала: тот, кого назначили, – благодарен за то, что его оценили и повысили в должности (перевели на новую интересную работу), все остальные – понимают, что в этой организации есть возможность сделать карьеру, здесь ценят своих сотрудников, такой подход

может стать отличным мотивом для саморазвития персонала. Но и минусов достаточно – организация лишает себя возможности измениться, так как новый сотрудник мог бы «свежим взглядом» оценить работу и внести новые идеи. При назначении «своего» всегда есть вероятность обидеть других, да и управлять коллективом, в котором тебя научили всему или раньше все были равны, не каждому по плечу.

Кандидату на должность, приобретенному благодаря использованию внешних источников привлечения персонала, скорее всего будет легче добиться признания, но понадобится время на знакомство с организацией, есть вероятность, что ему не подойдет организация, а в это время «свои» работники могут потерять интерес к работе, все равно ведь их не оценили.

К сожалению, если пользоваться традиционными источниками подбора персонала, то и результат можно получить весьма среднестатистический. Биржа труда и учреждения образования не всегда могут помочь в поиске высококвалифицированных кадров. Знакомые и коллеги иногда заинтересованы трудоустроить хоть куда-нибудь своих знакомых. Объявления о вакансиях в газетах или Интернете не замечают нужные нам кандидаты. Кадровые агентства требуют больших финансовых вложений. Но это не значит, что от указанных источников нужно отказаться.

Можно дополнить их креативным подходом. Например, записать видеореклама вместо традиционного текстового. Недавно, просматривая новости на сайте Pinterest, увидела ролик, в котором человек рассказывал о своей работе, – отличная презентация, побуждающая зайти на сайт компании и узнать, нет ли вакансий. Если участвуете в пресс-конференции, даете интервью или выступаете на семинаре, упомяните вскользь о вакансиях, ведь скорее всего ваша аудитория – заинтересованные люди. Если вы подписаны на группы по вопросам вашей деятельности в социальных сетях, обратите внимание на наиболее активных участников – пригласите их на работу.

Подводя итог вышесказанного, для привлечения персонала необходимо, во-первых, четко понимать, кого мы ищем (четко сформулировать требования к кандидату), а во-вторых, использовать все возможные пути и способы привлечения кандидатов, учитывая их сильные и слабые стороны.

Вопросы для обсуждения:

1. *Каким должно быть рекламное объявление, чтобы привлечь кандидатов?*

Цель рекламного объявления – привлечь достаточное количество подходящих кандидатов и исключить обращения неподходящих кандидатов (важно для экономии времени). Рекламное объявление должно отвечать следующим требованиям: информировать об организации, быть ярким, интересным, кратким, конкретным, соответствовать действительности, законным.

2. *Какие современные инновационные технологии могут быть использованы в отборе персонала?*

Наиболее актуальными являются такие инструменты, как краудсорсинг и прелиминаринг.

Краудсорсинг и облачная технология основаны на возможностях использования ресурсов глобальных сетей. **Краудсорсинг** – технология, которая позволяет мобилизовать интеллектуальные ресурсы огромного количества людей посредством компьютерных сетей для совместной деятельности для решения определенных задач [2, с. 25]. Сущность реализации этой технологии кратко можно представить следующим образом: через Интернет предлагается конкретное задание, которое может выполнить любой заинтересованный человек. Применительно к проблеме отбора персонала часто используется термин «краудрекрутинг». **Краудрекрутинг** – технология массового внешнего поиска и подбора работников при помощи сетевых площадок. Кандидатом предлагаются задания, позволяющие оценить их знания, компетенции, личностные характеристики и индивидуальные особенности. В течение 2–4 недель в проекте принимают участие десятки, сотни, даже тысячи человек. В результате на итоговое собеседование могут быть приглашены кандидаты, которые успешно справились с заданиями.

С целью оптимизации системы отбора персонала целесообразно использовать технологию прелиминаринга. **ПРЕЛИМИНАРИНГ** – привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных студентов и выпускников вузов. В нашей стране эта технология в последнее время набирает все большую популярность. Преимущество технологии прелиминаринга заключается в возможности привлечь в организацию перспективных молодых людей, которые легко адаптируются, общаются к корпоративным ценностям и не требуют больших финансовых затрат.

Обсуждение вопросов слушателей позволяет констатировать: при анализе эссе интерес возник не только к методам привлечения персонала, но и к способам оптимизации профессионального отбора работников, что способствует формированию системного подхода к кадровым технологиям.

Таким образом, использование эссе в обучающем процессе обеспечивает формирование необходимых профессиональных и личностных компетенций, позволяет спрогнозировать успешность практической деятельности, выявить проблемные области, недостаточно развитые компетенции и разработать направления самосовершенствования слушателей.

Список использованных источников

1. Пономарева, М. А. Современные технологии кадровой работы: учеб. пособие / М. А. Пономарева. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. – 140 с.
2. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг: учебник / О. Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 358 с.

(Дата подачи: 21.02.2022 г.)