

# ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

П. П. Делендик

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского  
государственного университета», г. Минск;  
delendik.polina@mail.ru;*

*науч. рук. – Е. М. Воробьева, канд. экон. наук, доц.*

В статье анализируются инновационные методы оценки персонала. Оценивается важность развития и использования личностных компетенций как одного из главных критериев деятельности компании.

**Ключевые слова:** личностные компетенции; инновационные методы; оценка персонала.

В XXI веке почти никого не нужно убеждать в том, что сотрудники, обладающие необходимой степенью профессионализма и подходящими личностными компетенциями, во многом определяют эффективность бизнеса. Одной из важных задач функционирования любой организации выступает подбор таких сотрудников, которые соответствуют требованиям рабочего места, и определение их личностных компетенций.

Личностные компетенции – это сочетание характеристик (знания, умения и навыки, мотивы, ценности и отношения), обеспечивающих максимально полную реализацию своего личностного потенциала, успешное решение широкого круга жизненных и профессиональных задач, продуктивную жизнедеятельность в целом (и продуктивную профессиональную деятельность в том числе) [1].

13 августа 2020 года исследовательский центр портала Superjob.ru опубликовал социологический опрос, где выяснил у работодателей, по каким критериям в их компаниях осуществляется подбор молодых специалистов. В опросе приняли участие 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов страны, предоставляющих вакантные места выпускникам вузов. Респондентам было предложено выбрать по два основных и дополнительных критерия отбора молодых специалистов, а также две ключевые личностные компетенции, приоритетные для их компании. На вопрос: «Какие ключевые критерии отбора молодых специалистов приоритетны для вашей компании? (выберите, пожалуйста, 2 наиболее важных критерия)», – респонденты отметили личностные и деловые качества наиболее приоритетными (64 %). Наличие минимального опыта работы важно практически для каждого второго работодателя (49 %). На уровень и качество образования обращают внимание в 28 %

компаний. Знание специфики деятельности ценит каждый пятый работодатель (21 %) [2].

Существует множество различных методов оценки. С инновационным развитием общества стандартные методы претерпевают изменения, а также появляются совершенно новые методы и методики оценки персонала. Примерами инновационных методик оценки персонала или их составляющих являются:

1. Анкетирование. Инновационными составляющими является многофакторность этого процесса и быстрая обработка больших объемов информации. Примером многофакторного и big data (большие данные) портала-опросника личностных компетенций является **Система Hogan**. Система Hogan – это международная методика, позволяющая провести независимую оценку личности для грамотного отбора и качественного развития персонала. Она была создана психологами Робертом и Джойсом Хоганами в 1970 году и специально разработана для использования в бизнесе. Сегодня HOGAN является одним из востребованных инструментов для оценивания персонала, так как показывает высокую надежность и валидность (0,68–0,88). Оценка Hogan представляет собой тесты, сгруппированные в трёх направлениях:

- NPI – личностный опросник (репутация и потенциал, поведение личности в нормальных ситуациях, 200 вопросов).
- HDS – анализ зон развития (карьерные разрушители, риски, поведение индивидуума в стрессовых ситуациях, 200 вопросов).
- MVPI – мотивационный опросник (выявляет ценности, мотивы, предпочтения кандидата, склонность к лидерству, 200 вопросов).

Тестирование можно пройти как в одном, так и во всех трёх направлениях. После теста данные направляются на официальный сервер в США, и через несколько минут тестируемый получает отчёт. Оценивание по системе HOGAN является стандартизированным и проводится на высоком уровне.

2. Интервью. Инновационным является использование метапрограмм. Метапрограмма – это «паттерны, которые мы используем для того, чтобы определить, какая информация будет допущена в сознание» [3]. Оценив метапрограммы кандидата или сотрудника, можно понять особенности мышления этого человека, особенности принятия решений, предпочтений в рабочих отношениях и так далее.

3. Использование методики «опасные вопросы». Инновационность состоит в том, что основой является не ответ, а эмоциональная реакция собеседника. Здесь обращаем внимание на:

- Вербальную реакцию (оправдание, агрессия, спокойствие);

- Изменение интонации (агрессивная интонация, повышение или понижение громкости речи);

- Изменения в невербальном поведении (уход от зрительного контакта, уход в закрытую позу, жесты невротичности и т.д.)

4. Использование «пограничных вопросов». Осуществляется оценка совпадений ценностей кандидата и компании. Примерами могут быть вопросы: «В чем разница между конфликтом и дискуссией?», «Где граница между ошибкой и халтурой?».

5. Кейсы. Инновационность в том, что осуществляется оценка не только профессиональных и аналитических навыков, но и личностных характеристик. Кейсы позволяют оценить:

- позитивное/негативное/реалистичное отношение к тем или иным рабочим и жизненным ситуациям;

- локус контроля: видит ли он причины тех или иных событий исключительно в себе и своих действиях, либо только во внешних обстоятельствах;

- вариативность и реалистичность: проявляется в качестве и количестве вариантов, предложенных кандидатом.

#### **Библиографические ссылки**

1. Понятия «личностная компетентность» и «личностные компетенции» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studme.org/344038/pedagogika/ponyatiya\\_lichnostnaya\\_kompetentnost\\_lichnostnye\\_kompetentsii](https://studme.org/344038/pedagogika/ponyatiya_lichnostnaya_kompetentnost_lichnostnye_kompetentsii). – Дата доступа: 14.04.2021.
2. Личностные компетенции молодого специалиста важнее наличия опыта работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112422/lichnostnye-kompetencii-molodogo-specialista-vazhnee-nalichiya-opyta-raboty/> – Дата доступа: 16.04.2021.
3. О'Коннор, Д. Введение в нейролингвистическое программирование / Д. О'Коннор, Д. Сеймор – Челябинск: Библиотека А. Миллера, 1998.