

Возможности использования цифровых технологий в личностно-профессиональной диагностике государственных служащих



Синягин Ю.В.
Доктор психологических наук,
профессор, заведующий научно-
исследовательской лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации,
г. Москва

e-mail: yvsin1@yandex.ru



Мударисов А.А.
Кандидат психологических наук,
заместитель заведующего научно-
исследовательской лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации,
г. Москва


e-mail: mudarisov-aa@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается важность и целесообразность разработки и использования мобильных цифровых технологий в процессе диагностики личностных и профессиональных качеств государственных служащих. Обосновывается необходимость использования определённых технологических и технических средств наиболее удовлетворяющих процессу оценочно-диагностических мероприятий. Правильность выбора подтверждается результатами эмпирического исследования.

Ключевые слова

• личностно-профессиональная диагностика • цифровые технологии • государственное управление •



Процессы глобальной цифровизации заметно трансформируют подходы к повседневной жизни, бизнесу, экономике государств. Изменения неизбежно проникают и в сферу государственного управления. Данные тенденции ставят новые задачи перед совершенствованием системы отбора и развития кадров государственной гражданской службы в России. К руководителям в государственной сфере как к организаторам всех текущих динамических процессов управления предъявляются высокие требования в области профессиональной квалификации и личностных качеств. Активное использование мобильных цифровых технологий позволит решить ряд принципиально важных задач, связанных с существенным сокращением времени прохождения процедуры диагностики и оценки, а также сроков обработки результатов, грамотным распределением имеющихся ресурсов, снижением негативного влияния человеческого фактора, повышением доступности и удобства таких процедур. Перенесение диагностики и оценки личностно-профессиональных качеств государственных служащих на платформу, функционирование которой будет основано на современных информационных технологиях, видится наиболее эффективным решением, учитывающим специфику динамично меняющегося пространства.

Всё вышесказанное обуславливает необходимость развития технологии личностно-профессиональной диагностики путём разработки соответствующего оценочного инструментария в формате мобильных приложений для персональных мобильных устройств.

В рамках данной работы был подробно изучен мировой опыт применения цифровых технологий в оценке личностно-профессиональных качеств, представлен обзор отечественной и международной практики использования аппаратных методов исследования личностно-профессиональных качеств с позиции диагностики их психофизиологических проявлений [3; 5]. Подробно результаты научно-исследовательской работы представлены в ряде публикаций [1; 2; 4].

Авторами проведён сравнительно-сопоставительный анализ различных технологических и технических средств достижения обозначенной в работе цели. В качестве оптимального варианта реализации подобного инструмента был выбран формат чат-бота, разработка которого осуществлялась на базе платформы Telegram [6].

Важным итогом стала разработка методологической базы для создания чат-бота, способного совмещать в себе функциональные задачи личностно-профессионального интервью и тестирования по профессиональным метакомпетентностям. В качестве методологической основы цифрового интервьюера использовался Опросник управленческого потенциала «ОУП» в версии 5.0 (автор – Ю.В. Синягин).

С целью верификации вновь созданного диагностического инструмента было проведено эмпирическое исследование, подтвердившее эффективность цифрового интервьюера как полноценного рабочего инструмента для выявления готовности кандидатов к замещению должностей государственной службы, способного достоверно оценить выраженность метакомпетенций и уровень развития управленческой готовности в рамках трехкомпонентной модели.

К основным достоинствам нового диагностического инструмента, разработанного в формате чат-бота для персональных мобильных устройств, можно отнести:

- возможность отслеживания временных параметров прохождения опроса с целью выявления новых особенностей психологического и личностно-профессионального развития респондентов;
- интерактивность формата, способствующая большей заинтересованности респондентов в прохождении опроса;
- возможность увеличения охвата респондентов, повышения репрезентативности выборки;
- наличие в опроснике открытых вопросов, анализ которых в перспективе позволит качественно улучшить методику оценки актуальной управленческой готовности;
- существенное сокращение времени прохождения опроса респондентами (более чем в 3 раза).

Кроме того, авторским коллективом подготовлены предложения для органов государственной власти и специалистов в области оценки и диагностики управленческого персонала по использованию цифровых методов личностно-профессиональной диагностики в сфере государственного управления.

Дальнейшая разработка данной тематики может быть сконцентрирована на широком применении в разработанной системе функционала нейросетей, а также создании голосового интерфейса интервью-

ера.

Результаты данной научно-исследовательской работы могут быть использованы в интересах Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации, кадровых служб органов государственной власти субъектов Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Список использованной литературы:

1. Гояева З.М., Баркова Ю.К., Мударисов А.А. Возможности и потенциал использования цифровых технологий личностно-профессиональной диагностики в сфере государственного управления // Образование личности. 2019. № 3-4.
2. Гояева З.М., Мударисов А.А. Обзор мирового опыта применения цифровых технологий для оценки личностно-профессиональных качеств // Избранные вопросы науки XXI века. Сборник материалов конференции. Январь. 2020.
3. Дубровина О.И. Психологические основы профессиональной и социальной компетентностей: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / О. И. Дубровина; Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького – Екатеринбург: [б. и.], 2009. 21 с.
4. Миханькова П.В. Инновационная активность личности // «Тенденции развития науки и образования». Октябрь 2019. № 54, С. 50-54.
5. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
6. Чеботарёв А. Цифровые технологии настоящего и будущего // Авиапанорама. 2018. № 4 (130). С. 4-11.

Possibilities to use digital technologies in personal and professional diagnostics of civil servants

Sinyagin Y.V.

Psy.D, Professor, Head of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Mударисов А.А.

Cand. Sc. Psychology, Deputy Head of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: mudarisov-aa@ranepa.ru

Abstract

The article examines the importance and feasibility of developing and using mobile digital technologies in the process of diagnosing the personal and professional qualities of civil servants. The use of certain technological and technical means of the most satisfactory evaluation and diagnostic activities is justified. The validity of the choice is confirmed by the results of empirical research.

Key words

• personal and professional diagnostics • digital technologies • public administration•

References

1. Goyaeva Z.M, Barkova Yu.K., Mudarisov A.A. Opportunities and potential of use of digital technologies of personal and professional diagnostics in the sphere of public administration // Education of the person. 2019. № 3-4.
2. Goyaeva Z.M, Mudarisov A.A. Overview of the world experience of using digital technologies for assessing personal and professional qualities // selected questions of science of the XXI century. Collection of conference materials. January 2020.
3. Dubrovina O. I. Psychological foundations of professional and social competence: Auto-f. Dis. ... kandih. Psychology. Sciences: 19.00.01 / O. I. Dubrovin; Ural. State. UN. A. THE Gorky - Yekaterinburg: [b. I.], 2009. 21 p.
4. Mikhankova P.V. Innovation activity of the individual // «Trends in the development of science and education». October 2019. № 54, pp. 50-54.
5. Soshnikov A., Pelenitsyn A. Personnel assessment: Psychological and psychophysiological methods. MOSCOW: Eksmo, 2009. 240 p.
6. Chebotaryov A. Digital technologies of present and future // Aviopanorama. 2018. No.4 (130). pp. 4-11.

