

Использование моделей прогнозной аналитики в технологии лично-профессиональной диагностики и оценки руководителя



Синягин Ю.В.

Доктор психологических наук,
профессор, научный руководитель
факультета оценки и развития
управленческих кадров ВШГУ
РАНХиГС при Президенте
Российской Федерации,
заведующий лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей», г. Москва

e-mail: yvsin1@yandex.ru



Чирковская Е.Г.

Кандидат психологических наук,
директор научно-образовательного
центра карьерного сопровождения
государственных служащих ФОиР
ВШГУ РАНХиГС при Президенте
Российской Федерации, г. Москва

e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Аннотация

В статье представляются прогностические возможности технологии лично-профессиональной диагностики руководителей сферы государственного управления на основе предикативных моделей. Подчеркивается необходимость перехода от оценки по компетенциям к оценке потенциала и перспектив руководителя. Обосновывается важность использования в оценке руководителей метода развивающей «обратной связи», разработанного на основе ресурсного подхода.

Ключевые слова

• управленческий потенциал • лично-профессиональная диагностика • оценка потенциала • прогнозная аналитика •

Личностно-профессиональная диагностика руководителей системы государственного управления, реализуемая в РАНХиГС при Президенте РФ в течение последних шести лет показала свою эффективность и достаточно высокую точность. Накоплен значительный массив эмпирических данных, включающий результаты диагностики в общей сложности более 60000 человек. За это время сфера задач, на решение которых была направлена технология, существенно расширилась, кроме задач формирования высшего резерва управленческих кадров [10] появились и другие: формирование региональных управленческих резервов; поиск и отбор на управленческие должности молодых специалистов; конкурсы по выявлению управленческих талантов и прочее. Усилились требования к отбору на высшие управленческие должности и к оценке управленческой успешности руководителей.

В связи с этим, стало актуальным обоснование прогностической возможности применяемой нами технологии оценки управленческого потенциала и управленческой готовности и отдельных инструментов, лежащих в ее основе, показав тем самым перспективность ее применения при решении новых задач и вызовов. Исследование этого было направлено на изучение точности прогноза оценки управленческого потенциала действующих и потенциальных руководителей системы государственного управления на основе применения целостного диагностического комплекса, разработанного на базе общей методологии, и построения прогностических аналитических моделей с использованием современных облачных технологий анализа и обработки данных с применением алгоритмов и технологий машинного обучения.

В ходе исследования выяснилось, что в последние несколько лет, в том числе и в связи с активной цифровой трансформацией, стало важным не только давать оценку функциональным компетентностям и ориентироваться на результаты предыдущей деятельности руководителя или специалиста, но и (и это в приоритете) оценивать его готовность и способность к цифровому управлению, к использованию технологий искусственного интеллекта, к критическому мышлению, способность к инновациям, креативность и тому подобное, то есть потенциал руководителя и специалиста, обеспечивающий успешность не только текущей, но и перспективной деятельности [2; 15].

Изучение методического наполнения и содержания технологий, применяемых в зарубежной и отечественной практике оценки управленческого потенциала, показало, что технологии компаний, изначально ориентированных на оценку компетенций, распространяются теперь и на оценку потенциала личности, и на прогнозирование возможного поведения оцениваемых. Такой подход можно называть компетентностным лишь условно и уже очевидно, что происходит плавный переход от оценки по компетенциям к оценке ресурсов и потенциала [11]. Фокус внимания в оценке все чаще направляется на прогноз эффективности руководителя в различных ситуациях и включает в себя оценку личностного (и иного) потенциала, оценку управленческих (и иных) навыков, оценку стиля поведения. Методы оценки напрямую связаны с предметом оценки. Так, оценка потенциала осуществляется с помощью личностных опросников, тестов способностей, оценки мотивации (методики или интервью), интервью (глубинное личностно-профессиональное интервью). Оценка навыков и стиля поведения осуществляется с помощью интервью по компетенциям и ассессмент-центров [12; 13; 14]. При этом оценка управленческого потенциала и управленческой готовности, которая разрабатывается и реализуется на факультете оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления РАНХиГС выступает отдельной комплексной и научно-обоснованной технологией личностно-профессиональной диагностики [1; 4].

Итогом проведенного исследования выступило построение двух предикативных моделей. Первая из них в большей степени специфична и ориентирована на прогнозирование уровня управленческой готовности руководителей, прежде всего в системе государственной гражданской службы. Она демонстрирует достаточно высокую прогностическую точность с точки зрения совпадения реального управленческого уровня и спрогнозированного уровня управленческой готовности. Эта предикативная модель может представлять вполне определённый интерес, прежде всего, как инструмент экспресс-прогноза, для руководителей государственных органов, а также руководителей и специалистов кадровых служб в системе государственной гражданской службы. Вполне возможным выступает и их использование при разработке индивидуальных программ личностно-профессионального развития. Однако, в любом случае первичным выступает индивидуальный профиль руководителя, полученный с помощью опросника оценки управленческого потенциала.

Вторая модель, в силу своей неспецифичности, в большей степени выступает средством оценки управленческого потенциала. Основанием для этого заключения является выявленная в рамках описываемого и целого ряда предыдущих исследований значимая статистическая связь выделенных шкал и биографических фактов с управленческим и карьерным потенциалом руководителей [3; 6; 7; 9]. Наиболее мощными дифференцирующими признаками в данной модели выступили такие шкалы опросника оценки управленческого потенциала, как лидерская склонность и способность, выраженность стратегической жизненной идеи, мотивация достижения, самопринятие, сила личности, профессиональный и управленческий опыт, управленческая мотивация и управленческие способности, социальная мобильность, а также склонность и готовность к риску [5].

Наши многолетние исследования показывают, что последние годы фокус внимания респондентов смещается во «внутренний план», отмечается повышение интереса «к себе», к своему личностному и профессиональному развитию и как следствие – к карьерному росту. Это ведет за собой и возрастающий интерес к методам самопознания, саморазвития и самореализации. Наблюдается тенденция, при которой респонденты воспринимают свой профессиональный рост и карьеру как собственное достижение, как «предмет» формирования, моделирования и самоуправления. В связи с этим возникают новые консультативные практики: карьерный коучинг, управленческое консультирование, карьерное консультирование и прочее. Это, в свою очередь, повышает роль и значение оценочных процедур не столько со стороны – «выявить», сколько со стороны – «что с этим делать дальше, как это использовать». Здесь важную роль играет методика проведения развивающей «обратной связи» [8], разработанная на основе ресурсного подхода к оценке личности с учётом данных предикативных моделей, что открывает широкие перспективы совершенствования кадровой работы в государственной гражданской службе.

Таким образом, применение моделей прогнозной аналитики в технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки руководителей позволяет повысить эффективность оценочных процедур и обосновать ряд новых направлений для развития нашей деятельности.

Список использованной литературы:

1. Белопухова А.С. Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. №1. С. 40-43.
2. Гояева З.М., Мударисов А.А. Обзор мирового опыта применения цифровых технологий для оценки личностно-профессиональных качеств // Стратегии развития современной наук. Сборник научных статей. Москва, 2019. Изд-во «Перо» (Москва). С. 125-133.
3. Лебедева А.В., Селезнева Е. В., Чирковская Е.Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управленческой готовности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. С. 49-59. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59
4. Мударисов А.А. Личностно-ориентированный подход: вопросы диагностики // Образование личности. 2016. № 4. С. 66-68.
5. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Дело, 2020.
6. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. № 4. 2019. С. 6-21.
7. Синягина Н.Ю. Психобиографический подход: роль биографических факторов в оценке управленческой успешности // Образование личности. № 3-4. 2019. С. 52-59.
8. Соловьева О.В. Специфика обратной связи в межличностном общении: дис. канд. псих. наук: 19.00.05
9. Чирковская Е.Г. Инструменты психобиографического анализа управленческой успешности в кадровой работе на государственной гражданской службе // Вестник экспертного совета. 2019. № 4(19). С. 14-18.

10. Шебураков И.Б. Новые подходы к формированию и развитию резервов управленческих кадров // Личность: ресурсы и потенциал. 2020. № 1(5). С. 28-31.
11. От компетенций к потенциалу. HR Time, №23. URL: // https://www.ecopsy.ru/insights/kak-zaglyanut-v-budushchee-otsenka-potentsiala-sotrudnikov/?sphrase_id=10154 (дата обращения: 17.01.2021).
12. Оценка персонала: актуальные подходы и методология. URL: // <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/otsenka-personala-aktualnie-podhody/> (дата обращения: 15.01.2021).
13. Оценка руководителей высшего звена в PepsiCo. URL: // <https://www.wardhowell.com/teinstitute/otsenka-rukovoditeley-vysshego-zvena-v-pepsico> (дата обращения: 18.01.2021).
14. Проекты в поддержку бизнеса Росатома. Оценка персонала. URL: // <http://www.rosatom-academy.ru/proekty-v-podderzhku-biznessa-rosatoma/otsenka-personala/> (дата обращения: 18.01.2021).
15. Digital HR transformation. The practical guide. URL: https://www.aihr.com/resources/6_Stages_of_Digital_HR_Transformation_AIHR.pdf (дата обращения: 15.01.2021).

The use of predictive analytics models in the technology of personal and professional diagnostics and assessment of the manager

Sinyagin Yu.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

Chirkovskaya E.G.

Cand. Sc. Psychology, Director of Scientific-Educational Career Support Center of Civil Servants, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Abstract

The article substantiates the need to study the prognostic possibility of personal and professional diagnostics of heads of the sphere of public administration. The authors emphasize the process of transition from assessing competencies to assessing the potential and prospects of the leader. Two predictive models developed in the framework of the research work described in the article are briefly described. The emphasis is placed on the importance of using the method of developing «feedback» based on the resource approach to the assessment of managers.

Key words

• managerial potential • personal and professional diagnostics • potential assessment • predictive analytics •

References

1. Belopukhova A.S. Personal and professional diagnostics as the main selection tool for the presidential reserve // Personality: resources and potential. 2019. N 1. P. 40-43.
2. Goyaeva Z.M., Mudarisov A.A. Review of the world experience in the use of digital technologies for assessing personal and professional qualities // Strategies for the development of modern sciences. Collection of scientific articles. Moscow, 2019. Publishing house «Pero» (Moscow). P. 125-133.
3. Lebedeva A.V., Selezneva E.V., Chirkovskaya E.G. The relationship between the facts of biography and the profile of managerial readiness // Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences. 2019. N 4. P. 49-59. DOI: 10.18384 / 2310-7235-2019-4-49-59
4. Mudarisov A.A. Personality-oriented approach: diagnostic issues // Personality education. 2016. N 4. P. 66-68.
5. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing management potential in complex personal and professional diagnostics. M.: Delo, 2020.
6. Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the system of state civil service // State Service. N 4. 2019. P. 6-21.
7. Sinyagina N.Yu. Psychobiographical approach: the role of biographical factors in assessing managerial success // Personality Education. N 3-4. 2019. P. 52-59.
8. Solovyova O.V. The specifics of feedback in interpersonal communication: PhD dissertation (Psychology): 19.00.05
9. Chirkovskaya E.G. Tools for psychobiographical analysis of managerial success in personnel work in the state civil service // Bulletin of the expert council. 2019. N 4(19). P. 14-18.
10. Sheburakov I.B. New approaches to the formation and development of managerial personnel reserves // Personality: resources and potential. 2020. N 1(5). P. 28-31.
11. From competencies to potential. HR Time, no.23. URL: // https://www.ecopsy.ru/insights/kak-zaglyanut-v-budushchee-otsenka-potentsiala-sotrudnikov/?sphrase_id=10154 (accessed: 17.01.2021).
12. Personnel assessment: current approaches and methodology. URL: // <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/oczenka-personala-aktualnie-podxody/> (accessed: 15.01.2021).
13. Evaluation of senior executives at PepsiCo. URL: // <https://www.wardhowell.com/teinstitute/otsenka-rukovoditeley-vysshego-zvena-v-pepsico> (accessed: 18.01.2021).
14. Projects in support of Rosatom's business. Personnel assessment. URL: // <http://www.rosatom-academy.ru/proekty-v-podderzhku-biznessa-rosatoma/otsenka-personala/> (accessed: 18.01.2021).
15. Digital HR transformation. The practical guide. URL: https://www.aihr.com/resources/6_Stages_of_Digital_HR_Transformation_AIHR.pdf (accessed: 15.01.2021).