

ДІАГНОСТИКА КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Кар'єрні очікування, плани, можливості є чи не найважливішими нематеріальними мотивами до високопродуктивної праці. Проте, переважна більшість керівників вважає, що ділова кар'єра – це справа самих працівників. Результативність праці можна значно підвищити, управляючи діловою кар'єрою. Початковим етапом управління кар'єрним процесом є діагностика кар'єрної компетентності.

Висвітлення сутності кар'єрної компетентності знайшло відображення у працях таких вчених, як: Біскуп В. П., Могильовкін Є. А., Садон О. В. [1-3].

Метою даного дослідження є уточнення методичних засад діагностики кар'єрної компетентності.

Садон О. В. [3, с. 10-11] під кар'єрною компетентністю розуміє систему уявлень про кар'єру, можливості і шляхи кар'єрного зростання, котрі втілюють уміння прогнозувати майбутню кар'єру і долати кар'єрні кризи, а також кар'єрну самоефективність як здатність до кар'єрного цілепокладання, кар'єрного планування і розв'язку кар'єрних проблем.

Могильовкін Є. А. [2, с. 118-119] визначає кар'єрну компетентність як метауміння фахівця віртуозно володіти знаннями та інструментами, які дають змогу вирішувати, окрім основних, нетипові і нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудувати кар'єрний шлях. Ця точка зору є слушною. Грунтуючись на розумінні Могильовкіна Є. А., авторами під кар'єрною компетентністю запропоновано розуміти вміння та навички персоналу професійно оперувати знаннями та інструментами постановки та реалізації кар'єрних планів і завдань. Належний рівень кар'єрної компетентності дозволяє персоналу приймати зважені кар'єрні рішення, отримувати бажане підвищення і управляти на власний розсуд кар'єрним процесом. Для компаній та організацій доцільним є врахування рівня кар'єрної компетентності працівників при прийнятті кар'єрних рішень, формуванні кадрового резерву.

Здійсненню оцінки кар'єрної компетентності має передувати розгляд структури кар'єрної компетентності. Так, Могильовкін Є. А. [2], Садон О. В. [3] виділяють такі компоненти кар'єрної компетентності: 1) мотиваційний, який включає такі складники, як самоефективність, мотивація до кар'єри, вміння вирішувати кар'єрні проблеми); 2) когнітивний (кар'єрне цілепокладання і планування); 3) особистісний (відповідальність і адаптивність); 4) аксіологічний, що характеризує систему життєвих цінностей і кар'єрних орієнтацій особистості.

Ці компоненти визначають перелік методів діагностики кар'єрної компетентності (табл. 1).

Таблиця 1

Методи діагностики кар'єрної компетентності

Назви методів	Перелік оцінюваних компетентностей
“Доповідь на задану тему й вибір кращої доповіді”	Системність, динамічність і гнучкість мислення; презентаційні навички; мотивація до досягнень і готовність до навчання
Презентація сильних сторін працівника та його планів на майбутнє	Кар'єрна інтуїція; кар'єрна гнучкість; цілеспрямованість; презентаційні навички
Мозковий штурм	Робота в команді; винахідливість; швидкість сприйняття інформації; аналітичні здібності
Стресове інтерв'ю	Стресостійкість; цілеспрямованість в кар'єрному процесі; комікабельність; кар'єрна гнучкість;
Спеціальна вправа “Організаційний тест”	Розвиток управлінського мислення; здатності до розвитку кар'єри управлінця;
Вправа “Слалом”.	Конфліктність; стресостійкість; винахідливість; швидкість реагування
Психогеоетричні методики	Володіння основами кар'єрного тайм-менеджменту; кар'єрна гнучкість здатність до навчання та підвищення професійного рівня

Розглянемо більш детально сутність методів діагностики кар'єрної компетентності.

Серед них виділено:

метод “Доповідь на задану тему й вибір кращої доповіді”, що полягає в підготовці кожним учасником оцінювання трихвилинної доповіді (наприклад, на тему “Три ваші першочергові справи як керівника філії”), виступ із цією доповіддю перед іншими учасниками групи й відповіді на їхні запитання, а потім вибір учасниками кращої доповіді;

метод презентації в малих групах сильних сторін працівника та його планів на майбутнє, що полягає в підготовці кожним учасником оцінювання презентації своїх сильних сторін, формулювання планів на майбутнє;

метод мозкового штурму. Темою мозкового штурму може бути, наприклад, така: “Опишіть портрет ідеального керівника філії компанії, охарактеризувавши 3 – 5 його основних компетентностей”;

стресове інтерв'ю – це проведення кадрової співбесіди з учасником оцінювання в досить твердій

манері й щільному режимі, що полягає в постановці провокаційних питань, проблемних ситуацій;

спеціальна вправа “Організаційний тест”, що проводиться в умовах обмеженості часу протягом години і передбачає роботу з великим обсягом різномірної неструктурованої інформації. За підсумками такої роботи учасники повинні прийняти управлінські рішення, побачити й розв’язати тимчасові конфлікти, використовувати всі надані ресурси оптимальним чином;

вправа “Слалом”. Полягає в такому: дві групи учасників формують набір міні-кейсів. Потім ведучий оцінює якість кейсів, їх адекватність завданням оцінки й при необхідності додає ситуації, розроблені топ-менеджментом. Команди обмінюються наборами кейсів. На обмірковування й відповідь дається 1 хвилина;

психогеометричні тести. Призначення цього методу у використанні тестових методик з метою оцінки здібностей персоналу, що сприяють його кар’єрному зростанню.

Вищезгадані методи оцінки кар’єрної компетентності мають як переваги, так і недоліки (табл. 2).

Таблиця 2
Можливості та умови застосування методів оцінки кар’єрної компетентності персоналу

Методи оцінки кар’єрної компетентності	Можливості	Додаткові потреби в ресурсах
Метод презентації в малих групах сильних сторін працівника та його планів на майбутнє	Розвиток комунікативних здібностей працівників, вміння самопрезентації	Відсутність чіткої залежності між вмінням планувати і реалізувати кар’єрні завдання
Стресове інтерв’ю	Можливість перевірки адаптивності персоналу до складних умов, стресостійкості	Необхідність в кваліфікованих HR-фахівцях
Мозковий штурм	Відсутність у персоналу побоювань щодо висловлювання недоцільних ідей	Додаткові витрати робочого часу; наявність кваліфікованого модератора мозкового штурму
Метод “Доповідь на задану тему й вибір кращої доповіді”	Можливість оцінки розвитку комунікативних здібностей	Значні додаткові витрати робочого часу
Спеціальна вправа “Організаційний тест”	Можливість швидкої оцінки організаторських і комунікативних здібностей	Необхідність в кваліфікованих HR-фахівцях
Вправа “Слалом”	Можливість оцінки здібностей персоналу до командоутворення	Додаткові витрати робочого часу
Психогеометричні тести	Відсутність можливості фальсифікувати результати тестування	Наявність психолога

Уточнення потребує науково-методичне забезпечення діагностик кар’єрної компетентності працівників.

Серед етапів формування та застосування науково-методичного забезпечення діагностики кар’єрної компетентності виділено:

- 1) визначення мети і завдань діагностики;
- 2) формулювання принципів діагностики;
- 3) створення банку методів діагностики;
- 4) аналіз існуючих методів діагностики та обґрунтування вибору найбільш оптимальних для застосування на підприємстві;
- 5) формування груп персоналу для оцінювання із застосуванням обраних методів діагностики кар’єрної компетентності;
- 6) організація заходів з діагностики кар’єрної компетентності за обраними методами;
- 7) обґрунтування результатів діагностики та формування бази даних за визначеними формами і діагностичними картами;
- 8) використання результатів діагностики для формування кадрового резерву;
- 9) використання результатів діагностики в системі планування ділової кар’єри;
- 10) прийняття рішень щодо підвищення персоналу по системі посад.

Діагностика кар’єрної компетентності працівників дозволяє топ-менеджменту приймати обґрунтовані рішення щодо формування кадрового резерву та підвищення по системі посад. Користування персоналу результатами професійної діагностики кар’єрної компетентності дозволяє встановлювати реальні кар’єрні цілі на основі всебічного аналізу власних сильних і слабких сторін.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення науково-методичного забезпечення діагностики кар’єрної компетентності персоналу за рахунок систематизації оцінюваних компетентностей, обґрунтування можливостей застосування та додаткових потреб в ресурсах, необхідних для використання кожного з методів.

Практична значимість дослідження полягає в можливості їх застосування в системі управління діловою кар’єрою персоналу в організаціях і компаніях будь-яких галузей виробництва і послуг.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці системи діагностики кар’єрної компетентності персоналу.

Список літератури

1. В. С. Біскуп, “Сучасні бізнес-стратегії в практиці розвитку та оцінки кар’єрних компетенцій студентської молоді”, на XV Междунар. научн. конф *Актуальные научные исследования в современном мире*, Переяслав-Хмельницький, Вып. 7(15), ч. 2, с. 83 – 89, 2016.
2. Е. А. Могилёвкин, *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2007.
3. Е. В. Садон, “Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста” : автореф. дис. ... канд. психол., Владивосток, 2009.