

## **Набор компетенций усиливается оптимальным выбором личных качеств**

Вам для работы требуется специалист с определенным набором компетенций? Вы его можете найти, но не каждое сочетание личных качеств эти компетенции обеспечит в должной мере.

Скажем, Вам требуется специалист, который:

1. Владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке целей и выбору путей ее достижения (ОК-1).

2. Имеет готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-3).

3. Способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОК-4).

4. Способен к формализации в своей предметной области с учетом ограничений используемых методов исследования (ПК-2).

5. Имеет готовность к использованию методов и инструментальных средств исследования объектов профессиональной деятельности (ПК-3).

6. Владеет навыками моделирования, анализа и использования формальных методов конструирования программного обеспечения (ПК-12).

Перечисленные компетенции являются определяющими факторами для формирования специалиста со стороны потребности потенциального или реального работодателя.

С другой стороны, индивидуализированный профиль конкретной личности может характеризоваться такими факторами, как:

7. Качеством подготовки;

8. Культурным уровнем;

9. Личными интересами (негативный акцент);

10. Волевыми качествами;

11. Внутренней мотивацией (позитивный акцент).

При этом взаимное соответствие качества личности и компетенции (общие и профессиональные) обеспечивает достижение целевого фактора «Успех». Очевидно, что как целевая позиция, так и сами перечисленные факторы носят качественный характер, а значит, могут быть оценены только экспертным образом, например, с применением методов шкальных оценок, сетевой экспертизы, подключением средств когнитивного моделирования.

Например, при рассмотрении вопроса подбора и подготовки специалиста, переходящего от инициативно-творческой единицы к руководителю, результат построения когнитивной схемы для перечисленных факторов и ввода ее в компьютер представлен на рис. 1.

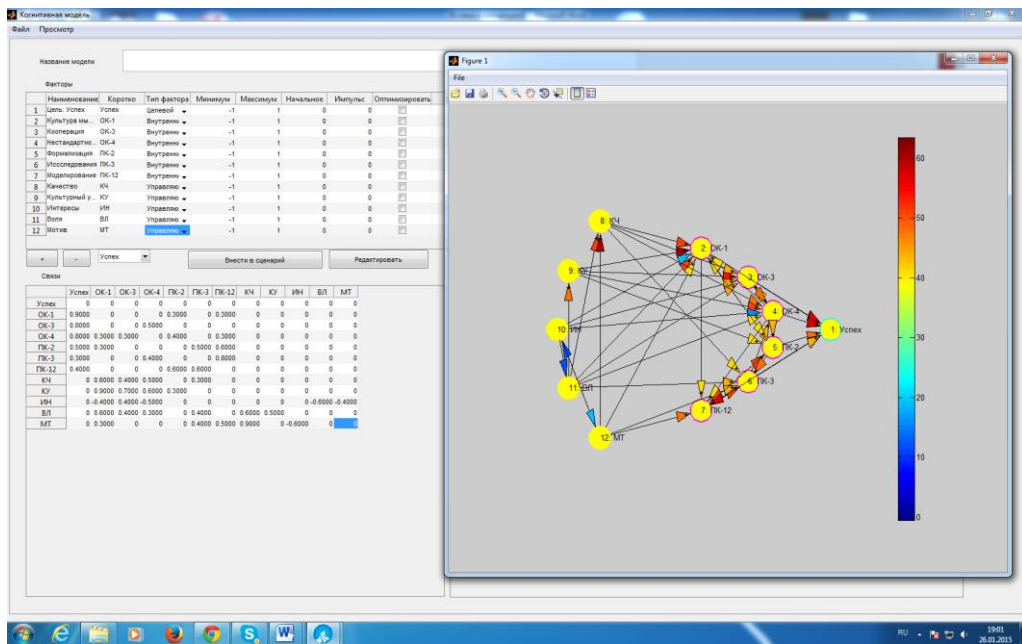


Рис. 1. Когнитивная схема на основе перечисленных факторов

На введенной в компьютер когнитивной схеме может быть решена прямая задача и обратная. Прямая задача ответит на вопрос: «Какая из комбинаций личностных качеств обеспечивает больший успех при подготовке или подборе специалиста?». Например, предположим, необходимо сравнить волевые качества и внутреннюю мотивацию.

Моделирование показывает, что фактор «Волевые качества» делает вклад в значение целевого фактора равным 0,61, а фактор «Внутренняя мотивация» - 0,29. Иллюстрация экранов моделирования в последнем случае показана на рис. 2.

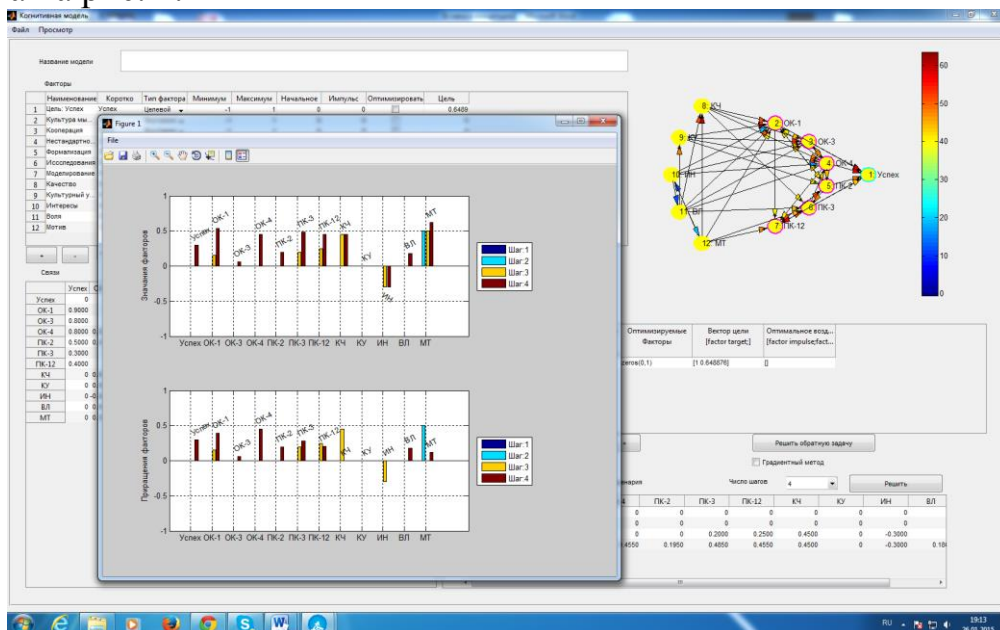


Рис. 2. Иллюстрация экранов моделирования при решении прямой задачи

Вместе с тем подобрать оптимальную совокупность личных качеств для конкретной ситуации не представляется возможным, поскольку необходимо сделать практически бесконечное число переборов значений различных входных параметров. Для получения оптимального результата необходимо решить обратную задачу. При этом, в качестве параметров могут быть выбрана любая совокупность личных качеств (факторы с номерами 8 – 12).

Как показывает результат решения обратной задачи, для рассматриваемой ситуации оптимальным балансом личных качеств будет распределение, приведенное на рис. 3, а именно: Качество подготовки – 0,59; Культурный уровень – 0,27 (с минусом!); Личный интерес – 0,24; Волевые качества – 0,05; Внутренняя мотивация – 0,95.

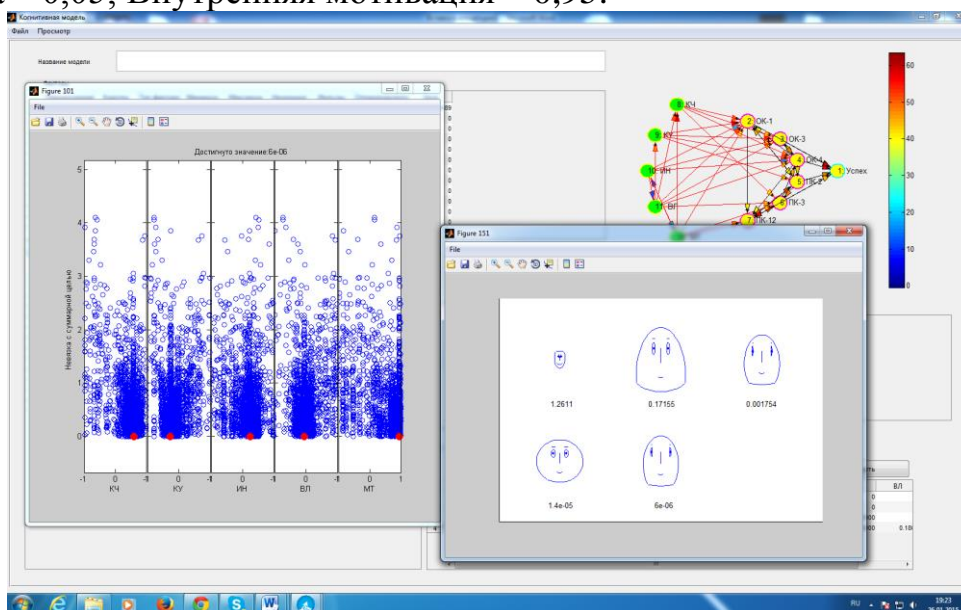


Рис. 3. Результат определения оптимального соотношения личностных качеств

Как можно заметить, согласно требованиям работодателя, который давал оценки значений взаимосвязей факторов при построении когнитивной модели, не все требуемые качества необходимы работодателю с положительным знаком.

Таким образом, выявление у претендентов на должность явных и латентных характеристик качества личности и обеспечение их соответствия профессиональным требованиям, с последующим интерактивным формированием адекватного потребностям профиля личностных качеств и профессиональных компетенций может быть осуществлено достаточно строгим образом.

Проф. Александр Райков  
03.02.2015