

КОНЦЕПЦИЯ ОБОСНОВАННОЙ ПРАКТИЧНОСТИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

THE CONCEPT OF REASONABLE PRACTICABILITY IN PERSONNEL ASSESSMENT

На книгу: Зызыкин В.Г., Смирнов Е.А., Сиягин Ю.В. Оценка персонала современной организации / В.Г. Зызыкин, Е.А. Смирнов, Ю.В. Сиягин. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство “Иваново”», 2014. – 224 с.

На фоне переизбытка разнотипной информации о том, как оценивать персонал, работа В.Г. Зызыкина, Е.А. Смирнова, Ю.В. Сиягина воспринимается как новый взгляд и новое осмысление темы. В пяти главах небольшого по объёму текста авторы сумели интегративно и системно раскрыть сущность и пути достижения истинных, конечных целей любой оценки персонала, которую проводят в организациях. А цель эта настолько же, казалось бы, очевидна, насколько мало обсуждается в исследованиях, посвящённых названной теме.

Для ответа на вопрос, как оценивать персонал современной организации, авторы пошли по очень трудному, но перспективному пути. В большинстве работ об оценке персонала обычно приводятся конкретные методики, да ещё и с наперёд заданными критериями. Здесь же мы обнаруживаем принципиально иной взгляд на решение задач подобного рода. В книге концептуально обоснованы критерии, показатели, уровни и методы оценки с очерченными для них областями уместности, границами приемлемости, условиями эффективного использования. Показаны возможности выхода на подлинную продуктивность деятельности в области оценки персонала благодаря опоре на взаимодополнение, взаимопроникновение, системность построения алгоритмов оценки. Более того, авторы предлагают общий алгоритм оценки, основываясь на котором специалисты могут конструировать оценочные процедуры, необходимые для решения своих задач.

То, что разработано и представлено в книге В.Г. Зызыкина, Е.А. Смирнова, Ю.В. Сиягина, мы бы назвали *концепцией обоснованной практичности* в оценке персонала. Здесь затронуты ключевые теоретические проблемы оценки и предложены варианты возможного преодоления этих проблем. Это относительность норм, критериев, показателей оценки. Это пути и методы обнаружения реально сложившихся норм и критериев в отдельно взятой компании. Это временность существования и неизбежность изменения любого критерия. Это вопросы определения понятий: оценка, контроль, качество персонала, кадровый потенциал и т.д. Важно, что авторы не просто обозначают вопросы, но и предлагают убедительные ответы.



Не ограничиваясь декларациями об использовании системного подхода в развёртывании своей концепции оценки персонала, авторы предлагают целостную, функционально выстроенную систематизацию средств, методов, путей и способов оценки, содержащую рекомендации субъектам оценивания, характеристики оценивания, перечни конкретных методик, варианты их группирования.

Ценность работы и в том, что авторы уделили внимание возможным предназначениям оценки. Формулируя вопрос «Для чего?», В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов, Ю.В. Сиягин выходят на иной уровень рассмотрения темы. Ведь нередко этот вопрос кажется тривиальным, его не берут во внимание практики, в большей степени занятые подбором методик и их апробацией. Оценка как стимул к труду, оценка для правильного продвижения работника, оценка при изучении эффективности системы стимулирования, при планировании преемственности, а также с целью коррекции действующих бизнес-процессов и функциональных схем работы организации – это не весь перечень целей оценки, развёрнутый авторами.

Логика системного подхода, в русле которого авторы создали свою концепцию оценки персонала, привела их к необходимости показать историю вопроса, которая отчётливо развёрнута в пятой главе. Но эта же логика способствовала ещё и тому, что авторам пришлось проследить системность взаимосвязей, взаимопроникающих влияний ансамбля средств и методов оценки, с одной стороны, и ресурсов академической психологии, обеспечивающих доказательность этих методов, – с другой. С такой непростой задачей авторы справились. Приведём примеры подобной диалектичности.

В первой главе (с. 31) при обсуждении потенциального в личности авторы выводят читателя на уровень общепсихологического понимания личности, её направленности, ценностей, смыслов, черт, её принципиальной незавершённости и нерешённости. И одновременно в тексте показано, как путём построения сценариев личностно-профессиональной жизненной динамики оцениваемого работника, путём прогнозирования вероятных обстоятельств профессионального пути личности возможно, пусть частично, но преодолеть эту нерешённость, связанную с непредсказуемостью грядущих жизненных коллизий.

Ещё пример. В пятой главе упоминается пионерское, новационное понятие о личной «кровной идее» (с. 172). Сущность «кровной идеи» как самостоятельного научного понятия и перспективного предмета исследований авторы раскрывают лаконично. Но этого достаточно, чтобы внимательный читатель увидел здесь операционализированную преемственность, восходящую к категориям «Я-духовного» (У. Джемс), «личностного смысла» (А.Н. Леонтьев), «движущих сил самосознания» (С.Л. Рубинштейн), «субъективного пространства отношений личности» (Б.Ф. Ломов), «надситуативной активности» (В.А. Петровский), «иерархии жизненных смыслов» (Л.В. Бороздина), «счастливой неудовлетворённости жизнью» (А. МакКенел).

Такие восходящие эстафеты эволюционного преобразования и содержательного обогащения понятий, представленных в работе, которые имеют общий вектор, можно выстроить не только относительно приведённых примеров. В книге фундаментально и лаконично даны современные научные представления о человеке оцениваемом. Почти любой подход, метод, процедура, приём оценки, благодаря авторам, теперь может быть определён сущностно, функционально и целесообразно. Иными словами, авторам удалось создать систему из совокупности разрозненных методик, подходов и практик. Здесь мы находим целостную концепцию теоретически обоснованной практичности, открывающую качественно новые перспективы для практической и дальнейшей научно-исследовательской работы.

*Марасанов Герман Игоревич,
кандидат психологических наук
Hermann I. Marasanov.
the Candidate of Psychological Sciences*