

- способность работать в междисциплинарной команде;
- способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях;
- способность работать в международном контексте;

- приверженность этическим ценностям.

Системные:

- способность применять знания на практике;
- исследовательские способности;
- способность к обучению;
- способность к адаптации к новым ситуациям;
- способность к генерации новых идей (творчеству);
- способность к лидерству;
- понимание культур и обычаев других стран;
- способность работать автономно;
- способность к разработке проектов и управлению;
- способность к инициативе и предпринимательству;
- ответственность за качество;
- воля к успеху.

Действующая сегодня концепция развития системы российского образования настоятельно рекомендует педагогическим коллективам обратить внимание на так называемый компетентный подход к организации образовательного процесса, требующий расстановки иных акцентов при создании образовательных программ. Анкетирование студентов по анкете «Преподаватель глазами студентов» помогает решить вышеуказанные проблемы.

Структура образования, содержание обучения и воспитания должны быть направлены на овладение способами познания, способами и приемами

овладения той или иной деятельности и способами взаимодействия между людьми и природой, которая давно перестала быть для нас храмом, а стала «мастерской». Это соответствует мысли Жака Делора, сформулированной в докладе на Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокрытые сокровища», которая сводилась к четырем постулатам, на которых оно должно строиться: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить» (2, с. 18).

Литература

1. Запесоцкий, А. С. Преподаватель глазами студентов. Об изучении мнения студентов о качестве педагогической деятельности преподавателя / А. С. Запесоцкий, Л. А. Санкин, С. В. Викторенкова // Высшее образование. – 2007. – № 9.
2. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. Библиотечка «Первого сентября». Серия «Воспитание. Образование. Педагогика». Вып. 6 (12) / Д. Иванов. – М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с.
3. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.; Научно-исследовательский институт общей и педагогической психологии; Академия педагогических наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
4. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: [пер. с англ.] / Дж. Равен. – М.: Когнито-Центр, 2002. – 396 с.
5. Медведев, В. Подготовка преподавателя высшей школы: компетентностный подход / В. Медведев, Ю. Татур // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 46 – 47.

УДК 331.108.37

ОБ ОПЫТЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТАИНТЕРВЬЮ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Я. В. Рябухина, Т. Ю. Осипова

Подбор новых сотрудников на вакантные должности начинается с разработки комплекса требований к кандидату, включающих профессиональные, личностные, медицинские и другие требования. Содержание последних определяют на основе анализа рабочего места и отражают в должностных обязанностях и описании рабочего места.

В науке разработано значительное количество методов отбора управленческого персонала. Одним из наиболее современных является метапрограммное интервью, пока не получившее широкого распространения в практике оценки человеческих ресурсов.

Метапрограммы – это паттерны, используемые для определения типа мышления и восприятия действительности человеком. Таким образом, оценив метапрограммы кандидата, можно глубже понять особенности принятия им решений, мотивации и предпочтений в рабочих отношениях.

Из всего спектра метапрограмм нами были выбраны четыре типа, описание которых представлено в таблице 1.

Для выявления соответствия требований к вакантной должности и метаустановок претендентов на неё, нами было проведено исследование на базе ООО «Кадровое агентство «Бизнес Персонал», занимающегося подбором, оценкой и обучением персонала в г. Кемерово.

Кадровое агентство существует на рынке более трех лет. За это время компания сформировала положительный имидж среди кадровых агентств. Суммарная база кандидатов агентства насчитывает более 1500 человек. Коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов. Средний возраст сотрудников ООО не превышает тридцати лет. Среди источников набора, используемых агентством для поиска кандидатов, необходимо выделить:

– прямой поиск (рекрутинг и head-hunting);
 – обращение к имеющейся базе данных о кандидатах;

– самопроявившиеся кандидаты, обращающиеся по объявлениям в СМИ.

Таблица 1

Содержание и интерпретация метапрограмм для отбора персонала

Название метапрограммы	Краткое описание	Рекомендуемые вопросы	Интерпретация
Тип референции	Показывает соотношение собственного и чужого мнения при принятии решений и самооценке человека. Внутренняя – ориентация на собственное мнение, видение и позицию. Внешняя – ориентация на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнение. Смешанный тип – сочетание того и другого.	1. Как Вы определяете, что добились в чем-либо успеха? 2. Как Вы определяете, успешно ли прошли переговоры с клиентом? 3. Вы считаете свою карьеру успешной? Почему?	Ответы, содержащие ссылки на объективный результат, мнение другого человека, общепринятые нормы и т. п. относятся к внешней референции . Ответы типа: «Я вижу», «Я так чувствую», «Мне самому нравится» – признак внутренней референции .
Ориентированность на процесс-результат	Определяет ориентацию работника на процесс (работы, где необходимо соблюдение определенных процедур, технологий, предписаний); на результат (работа, ориентированная на достижения, связанная с активными продажами, влиянием на финансовую эффективность компании, должности, где основной задачей является разрешение сложных и конфликтных ситуаций). Смешанный тип – сочетание того и другого.	1. Что Вам больше всего нравится в продажах? 2. Что нужно, чтобы пройти испытательный срок? 3. Как Вы организуете свою работу? 4. Опишите свой самый удачный проект.	Когда претендент рассказывает о себе, о своей работе, мы также имеем возможность оценить, что присутствует в описаниях: процесс деятельности или его результаты. Необходимо обратить внимание на используемые в речи глаголы: совершенного вида указывают на результат , несовершенного указывают на процесс .
Процедуры – возможности	Люди « возможностей » ориентированы на поиск новых решений на неповторяющиеся действия или на использование разных подходов при решении типовых задач. Люди « процедур » предпочитают использовать типовой путь или способ решения рабочей, социальной либо жизненной задачи. Смешанный тип – сочетание того и другого.	1. Представьте себе, что Вам необходимо провести важные переговоры. Как Вы будете к ним готовиться? 2. Вам очень понравился какой-то ресторан. Вы предпочтете чаще всего ходить именно туда или для Вас комфортнее бывать в различных ресторанах?	Будет ли кандидат описывать всю процедуру полностью (ориентирован на процедуры), только наметит тезисы (процедуры и возможности в балансе), раскроет различные варианты подготовки (ориентация на возможности) или предпочтет полный экспромт (ориентация на возможности).

Задача менеджеров по персоналу, работающих в агентстве, состоит в проведении ряда отборочных собеседований с кандидатами и определении наиболее конкурентоспособных, соответствующих требованиям организаций. Метод метаинтервью в работе агентства был использован впервые.

Для анализа нами были исследованы две вакансии, открытые в ООО «Кадровое агентство «Бизнес Персонал» (табл. 2).

Первая вакансия – это должность менеджера активных продаж, открытая в компании, занимающейся оптовыми поставками горюче-смазочных материалов (ГСМ).

Вторая вакантная должность – главный бухгалтер на крупное предприятие, производящее строительные и отделочные материалы.

Таблица 2

Требования к кандидатам на замещение вакантных должностей

Название должности	Функциональные обязанности	Необходимые опыт, навыки, умения	Личные качества кандидата
Менеджер активных продаж ГСМ	Поиск клиентов, ведение переговоров, личных встреч, заключение договоров, сбор дебиторской задолженности, проведение презентации продукта.	Опыт активных продаж от года, высшее техническое образование. Необходимы умение работать с возражениями и отказами, навыки ведения переговоров «на уровне первых лиц».	Грамотная речь, коммуникabельность, ответственность, вариативность мышления, стрессоустойчивость, толерантность, амбициозность.
Главный бухгалтер	Ведение бухгалтерского учета на всех участках, работа в общей системе налогообложения, контроль сдачи документов в налоговые органы, управление рядовыми бухгалтерами. Работа в 1С: Предприятие.	Опыт работы главным бухгалтером от 3 лет на производственном предприятии, опыт руководства не менее, чем 5 бухгалтерами, знание всех систем налогообложения, всех участков бухгалтерии, работ, навыки работы в 1С: Предприятие 7.7.	Ответственность, высокая самоорганизация, аккуратность, усидчивость, сосредоточенность.

Для анализа метаустановок кандидатов нами было проведено интервью с десятью претендентами по каждой вакансии. Характеристики опрошенных представлены в табл. 3.

Таблица 3

Характеристики выборки для проведения метаинтервью

Варианты	Общее процентное соотношение ответов всех кандидатов	Женщины (главные бухгалтеры)	Мужчины (менеджеры по продажам)
Возраст, лет			
18-20	-	-	-
20-30	40%	20%	60%
30-40	50%	70%	30%
40-58	10%	10%	10%
Стаж работы в должности главного бухгалтера/менеджера по продажам			
До года	10%	0%	20%
От 1 до 3 лет	40%	30%	60%
От 3 до 7 лет	30%	50%	10%
Более 7 лет	10%	20%	-
Образование			
Среднее	-	-	-
Средне-специальное	25%	10%	40%
Высшее	70%	80%	60%
Незаконченное высшее	5%	10%	-

Исходя из анализа характеристик претендентов на вакантную должность менеджера по продажам, мы можем сделать вывод, что большинство канди-

датов – это мужчины в возрасте от 20 до 30 лет, с опытом активных продаж от года до трех лет и с высшим образованием.

Кандидаты на вакантную должность главного бухгалтера – в основном женщины в возрасте от 30 до 40 лет, с опытом работы в должности от трех до семи лет и с высшим образованием.

В список требований к вакантным должностям нами были включены метаустановки, необходимые для эффективного решения профессиональных задач.

Так, по-нашему мнению, идеальный менеджер активных продаж должен иметь смешанный тип референции с преобладанием внешней. Это обусловлено тем, что его деятельность связана с общением, убеждением других людей, с одновременным отстаиванием собственной точки зрения.

Данная должность требует ориентации на результат, т. е. склонности к самостоятельному разрешению сложных и конфликтных ситуаций и мотивации к быстрому достижению поставленных целей.

По метапрограмме «процедуры-возможности» менеджер активных продаж в большей степени должен быть ориентирован на творческое рассмотрение различных возможностей, нежели на повторение сложившегося алгоритма действий.

Для эталонного выполнения должностных обязанностей главного бухгалтера возможен смешанный тип с преобладанием внутренней референции, так как работа требует как постоянного контроля за деятельностью подчиненных, умения настаивать на своих решениях, так и подчинения первому руководителю предприятия.

Соискатели должны быть мотивированы алгоритмизированной деятельностью в стабильных условиях, так как в работе главного бухгалтера много процедур и процессов (ориентация на процедуры). Помимо этого, руководитель должен так-

же ориентироваться на результат: своевременное решение проблем, сдачу отчетности, контроль за правильностью ведения документации и т. п. Следовательно, идеальный кандидат будет иметь «смешанный» тип метаустановки «процесс-результат».

Для совершенствования точности оценки кандидатов в стандартное интервью были включены вопросы (табл. 1), позволяющие определить метаустановки соискателей вакансий. Результаты собеседования представлены в табл. 4.

Согласно полученным данным, большинство претендентов на вакансию менеджера активных продаж имеют внешний тип референции, ориентированы на результат и готовы рассматривать различные возможности. Кандидаты на должность главного бухгалтера представляют собой противоположный тип личности: ориентированы на собственную позицию, мотивированы процессом выполнения действий и склонны к повторению известных процедур.

Таблица 4

Ориентация кандидатов на процесс или результат деятельности

№	Тип метапрограммы	Количество кандидатов на вакантную должность, в %	
		менеджер активных продаж	главный бухгалтер
1.	Внешний тип референции	60%	10%
	Внутренний тип референции	20%	70%
	Смешанный тип	20%	20%
2.	Ориентация на процесс	20%	50%
	Ориентация на результат	70%	20%
	Смешанный тип	10%	30%
3.	Ориентация на процедуры	40%	80%
	Ориентация на возможности	60%	20%
	Смешанный тип	0%	0%

Затем десять кандидатов по каждой вакансии прошли стандартные собеседования с работодателем. По результатам первого собеседования было отказано кандидатам, которые обладали установками, противоположными выбранным нами в каче-

стве эталонных. Таким образом, были отсеяны наименее конкурентоспособные специалисты.

Вакансия менеджера активных продаж, по итогам повторного собеседования с работодателем, была «закрыта» соискателем со смешанным типом «внешней-внутренней» референции, ориентированным на результат, с преобладающими «возможностями» в решении задач. В сравнении с эталонной моделью работодатель предпочел несколько более самостоятельного в своих оценках работника.

В качестве главного бухгалтера руководитель предприятия предпочел кандидата с внешним типом референции, имеющего смешанную ориентацию на процесс – результат и ориентацию на выполнение процедур.

Таким образом, на управленческой должности оказался работник, легко подчиняемый и контролируемый работодателем, зависимый от чужого мнения и социальных стандартов. Представляется, что, в случае давления со стороны руководства компании, главный бухгалтер, например, может допустить нарушения в финансовой отчетности и понести соответствующее наказание. Также для руководителя подразделения высокая зависимость от мнения окружающих, в т. ч. подчиненных, является препятствием к эффективному управлению ими. В остальных типах метаустановок наша теоретическая модель и практический выбор работодателя совпали.

Наш первый опыт использования элементов метаинтервью в отборе персонала на базе ООО «Кадровое агентство «Бизнес Персонал» позволяет сделать следующие выводы:

1) метод позволяет быстро отсеять самых неконкурентоспособных по своим жизненным и профессиональным установкам соискателей;

2) содержание вопросов значительно снижает вероятность социально желательных (угаданных) ответов соискателей;

3) широкое освоение данного метода работодателями позволит им избежать ошибок в оценке кандидатов аналогичных, например допущенной, на наш взгляд, при выборе главного бухгалтера;

4) метод экономичен в применении и освоении.

Важно также и то, что знание метаустановок и методов их определения позволяет менеджерам индивидуально подойти к мотивации и прогнозированию как собственного поведения, так и поведения своих сотрудников.

УДК 159.947+15.81.57

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И ПОВЕДЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ И ИХ ПРОЯВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ИЗОЛЯЦИИ

М. В. Трофимова

Каждая личность уникальна сама по себе, и говорить о личности как о представителе какого-то типа индивидов можно только в смысле статисти-

ческим, то есть в плане тех отдельных личностных особенностей, которые наиболее часто встречаются у определенной группы людей.