ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕРСОНАЛА

Антипова Екатерина Сергеевна

магистрант, Уральского Федерального Университета им. первого Президента Б.Н. Ельцина, РФ, Екатеринбург

В начале 21 века российская экономика пришла к осознанию того, что экономическое развитие невозможно без развития качеств работника и эффективной системы управления персоналом.

В первую очередь, эффективная система управления персоналом предполагает оценку профессионализма персонала посредствам определенных стандартов, которые содержать требования, к уровню профессионализма, обеспечивающему высокую эффективность труда [10, с. 7].

В настоящее время очень важна эффективность системы управления персоналом для повышения конкурентоспособности компании на рынке, а для этого необходимо обеспечить постоянное развитие систему управления персоналом и повышать значимость профессионализма персонала.

«Профессионал» определяется в толковом словаре как «человек, сделавший какое-нибудь занятие своей профессией».

В социологическом словаре понятие «профессионал» раскрывается, как «индивид, основное занятие которого является его профессией; специалист своего дела, имеющий соответствующую подготовку и квалификацию». В данном контексте «профессионализм» понимается как степень овладения человеком профессиональными навыками, отсюда, выделяются характеристики профессионализма: «низкий профессионализм» и «высокий профессионализм».

Авторы английского социологического словаря выделяют следующие характеристики профессионала:

- Занятость на основе применения навыков, базирующихся на теоретическом знании;
- Особая компетентность, гарантированная сданным экзаменом;
- Наличие определенного кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность;
- Членство в профессиональной ассоциации [9, с. 239].

По описанию авторов социологического словаря, профессионалы – определенный социальный слой, который отличается высоким доходом и высокий социальный статус.

На основании этого подхода, профессионализм понимается как способность личности к осуществлению профессиональной деятельности соразмерно полученным профессиональным навыкам, то есть обладание мастерством, позволяющим человеку занять нишу в социальной структуре и обрести социальный статус. **Парсонс Т.** утверждал, что на основании знаний и опыта профессионал имеет власть над непрофессионалами, и движущая сила профессионального развития – желание человека продвинуться по социальной лестнице [7, с. 54].

В 20 веке в Европе профессионализм рассматривается как условие единства

профессиональных общностей, обеспечивающих представителям общности высокое материальное вознаграждение, исключение посторонние суждения о работе и обеспечение гарантированное пребывание в должности тем, кто допущен к данной профессии. Профессионализм обусловлен не только совокупностью умения, знаний и навыков носителя профессии, но и главным образом, принадлежностью к определенному социальному слою.

В отечественной литературе понятия «профессионал» и «профессионализм» имеют более широкую интерпретацию. Профессионализм трактуется как качество личности или, реже как качество самой профессиональной деятельности. В современном экономическом словаре профессионализм понимается как – высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное профессиональное исполнение. В современных исследованиях профессионализм часто означает вид деятельности, требующих отдельных знаний, навыков, умений.

Психологические науки накопили большой исследовательский опыт профессионализма персонала. Здесь профессионализм рассматривается, прежде всего, как это особое психологическое состояние личности: «профессионализм мы будем понимать не как просто новый высший уровень знаний и результаты человека в данной области, а определенную системную организацию сознания, психики человека». Такое определение дает **Климов Е.А.**

Сейчас система профессионализма изучается с разных сторон в рамках акмеологии. **Акмеология** – раздел психологии развития, исследующий закономерности и механизмы, обеспечивающие возможность достижения высшей ступени индивидуального развития [5, с. 76].

В профессиональной деятельности этой высшей ступенью является профессионализм. Профессионализм – высший стандарт профессиональной деятельности, характеризующий личностные возможности исполнителя, его свободу выбора наиболее удобных и соответствующих конкретной ситуации способов деятельности [3, с. 27]. В рамках данного подхода, профессионализм обращает внимание на качество индивида. Профессионализм отражает изменения навыков, способностей, квалификационных способностей в направлении требования, которые предъявляются к человеку профессией в соответствии с научно-техническим и интеллектуальным развитием человека.

В условиях постоянной конкуренции между ведущими компаниями, выигрывают те игроки рынка, которые могут привлечь к своей работе лучших представителей профессий. Как уже было определено ранее, такие специалисты называются профессионалами.

Функция привлечения персонала в компании закреплена за рекрутментом.

Рекрутмент в современных популялистических источниках трактуется как бизнес-процесс кадрового менеджмента организации, включающий в себя комплекс организационных мероприятий по поиску, подбору и отбору кандидатов, с целью последующего найма персонала в организацию [8, с 76].

Соответственно, специалист, который занимается рекрутментом – **рекрутер**.

В крупных компаниях часто высокая профессиональная планка для найма специалистов. Это значит, что рекрутеры в компаниях должны обладать хорошо развитыми навыками поиска, привлечения и оценки персонала.

Рекрутер, достигший уровня профессионала способен показывать высокие результаты деятельности в установленные сроки, решать задачи любой сложности, при этом, к его авторитетному мнению прислушиваются коллеги и специалисты из смежных областей профессиональной деятельности.

Важной составляющей рекрутмента является *система оценки профессионализма рекрутеров*, так как она на прямую влияет на эффективность найма персонала. В своей работе автор рассматривает оценку профессионализма рекрутеров в контексте технологии, поэтому необходимо разделить два понятия: система оценки профессионализма рекрутеров и

технология оценки профессионализма рекрутеров.

Начнем с рассмотрения понятия «система». В настоящее время существует несколько десятков определений понятия «система». Все определения можно условно разделить на две группы: описательные и конструктивные, причем нередко встречаются определения, которые сочетают в себе две эти характеристики.

Сторонниками описательного определения системы являются Берталанфи Л., Перегудов Ф. И., Тарасенко Ф.П. Они определяют «систему», как совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой. Система – это множество взаимосвязанных элементов, обособленное от среды и взаимодействующее с ней, как целое [2, с. 352].

Рассмотрим примеры конструктивных определений.

Черняк Ю.И. определяет систему, как отражение в сознании субъекта (исследователя, наблюдателя) свойств объектов и их отношений в решении задачи исследования, познания [1, с. 107].

По мнению **Сагатовского В.Н.**, система – это конечное множество функциональных элементов и отношений между ними, выделенное из среды в соответствии с определенной целью в рамках определенного временного интервала [4, с. 122].

Система – комбинация взаимодействующих элементов, организованных для достижения одной или нескольких поставленных целей.

Таким образом, мы можем определять систему, как совокупность взаимосвязанных, взаимозаменяемых и дополняющих друг друга элементов, существующих для достижения поставленных целей. *А систему оценки профессионализма рекрутеров, как совокупность согласованных процедуры, технологии, средств, инструментов, методов, субъектов и объектов, взаимодействие которых направлено на эффективную реализацию функций найма персонала и оценки персонала.*

Понятие технологии неотделимо от понятия системы. Понятие системы шире, чем технологии, и включает, в отличие от последней, субъектов и объектов деятельности.

Технология – это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве [6, с. 150].

Чошанов М. определяет технологию, как процессуальную часть системы [11, с. 11].

Технология означает системную совокупность и порядок функционирования всех личностных, инструментальных и методологических средств, используемых для достижения целей (**Кларин М.В.**) [12, с. 114].

В широком смысле технология – это совокупность средств и методов получения заранее оговорённого результата, достижения чётко поставленной цели. Результатом применения технологии может быть какой-то продукт или состояние. Технологии могут применяться как к материальным, так и к нематериальным объектам. Но в технологии всегда предполагается некий алгоритм, применение которого неизбежно приводит к поставленной цели, к заранее оговорённому и ожидаемому результату.

Таким образом, *технология оценки профессионализма рекрутеров – совокупность средств и методов оценки профессионализма рекрутеров, составляющих четки алгоритм действий.*

В качестве основных элементов технологии оценки профессионализма рекрутеров автор выделил показатели профессионализма рекрутеров и инструменты оценки профессионализма рекрутеров.

Список литературы:

1. Батоврин В. К. Толковый словарь по системной и программной инженерии. — М.:ДМК Пресс. — 2012 г. — 280 с;

2. Большой Российский энциклопедический словарь. – М.: БРЭ. – 2003, с. 1437

3. Зазыкин В. Г. Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. С. 25—31;

4. Карпицкий Н.Н. Валерий Николаевич Сагатовский: значение философских идей // Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия: Гуманитарные науки (философия и культурология). – Вып. 7 (58). – 2006. – С. 122-125;

5. Кузьмина Н. В., Паутов Л. Е., Пожарский С. Д. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста. – СПб., Коломна, Рязань, 2008 г., С.76.;

6. Некрасов С. И., Некрасова Н. А. Философия науки и техники: тематический словарь. — Орёл: ОГУ. Г. 2010, с. 567;

7. Парсонс Т. Societies: evolutionary and compractive pespectives. - New Jersey, 1966 г.;

8. Симачкова Л. А. Рекрутмента: понятие, сущность и содержание, Вестник УлГТУ, №2, г. 2010, С. 76-77.;

9. Социологический словарь. Пер. с англ. – Казань, 2007 г.;

10. Цвык В. А.Профессионализм как нравственная ценность // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. — 2012. — Т. 10. — № 4. — С. 7;

11. Чошанов, М. А. Инженерия обучающих технологий. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – 239 с.;

12. Шерстнева Н.А. Педагогическая технология: понятие и сущность. – Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – №10, 2014. – С. 114-117.