

in the professional tasks solved by vocational education, together with the state, labor market conditions and employers. Therefore, higher education must adapt to the requirements of the new context. Now our country is at the stage of transition to digital technologies and a digital product, which provides an increase in the need for the selection of competitive specialists. The purpose of the article was to create general recommendations for the development of key competencies in the digital economy in students with disabilities. To make it easier for students with disabilities to adapt to the digital economy, the authors of the article conducted a questionnaire with the aim of predicting groups of digital competencies that need to be taken into account in the process of vocational training and preparing specialists for entering the labor market.

Key words and phrases: digital economy, students with disabilities, digital competencies, vocational education.

JEL code: M15

Author information

Timokhina Alexandra Sergeevna, undergraduate student, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, timokhina1996@yandex.ru/

УДК 31.7

МЕТОДИКА ЦИФРОВОЙ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Токарев А.Г.

Аннотация. Внедрение цифровых технологий в управление персоналом актуализирует задачу автоматизации и получения объективных цифровых данных об уровне развития специалиста. Особенно важно получить оценку управленческих способностей руководителя, как специалиста, влияющего не только на развитие организации, но и определяющего ее уровень. Методика цифровой оценки управленческой компетентности способствует оптимизации работы кадровых служб посредством получения полного профиля руководителя, проходящим данную методику. Методика комплексной оценки включающая в себя анализ основных признаков управленческих способностей и состоящая из трех этапов, основывающаяся на современных требованиях к профессионально-личностным качествам руководителя, позволяет осуществить быстрый и качественный отбор, установить сильные и слабые стороны кандидата.

Ключевые слова и словосочетания: человеческие ресурсы, цифровые технологии, управление персоналом, требования к руководителю

Введение

Несмотря на то, что руководитель осуществляет свою профессиональную деятельность в нестабильных условиях современной действительности, его функционал постоянно увеличивается [5]. Требования, предъявляемые к руководителю и уровню его компетенций, относятся не только к его личностным характеристикам, но и к его умениям управлять собой и подчиненными. [1]

Современная практика управленческой деятельности подтверждает, что при оценке управленческих компетенций используется комплексный, многоуровневый подход. [2]

Существующие модели и методы оценки управленческих компетенций руководителей применяются в зависимости от направления и характера профессиональной деятельности. [4]

Эффективность моделей и методов оценки может быть достигнута посредством бально-рейтингового подхода и цифровой методикой оценки. В современной практике оценки управленческих компетенций руководителя чаще всего используется собеседование, ассессмент-центр или интервью по компетенциям, требующих участия группы экспертов. Цифровизация управленческих процессов создает возможности для использования более объективного способа посредством цифровой оценки и присвоения уровня развития управленческих компетенций руководителя.

Анализом проблемы психологического измерения управленческих способностей и компетенций занимались многие ученые (Т.Ю. Базаров, С.С. Ильин). Результатом их работ выступают различные методики и разнонаправленные процедуры, измеряющие отдельные стороны управленческой деятельности (Концепция личных ограничений способности руководителя эффективно управлять и методика их оценки М. Вудкока и Д. Френсиса; Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон; Психология стратегических решений В.С. Лазарева; Фактор обновления Р. Уотермена; Управленческая компетентность Т.П. Афанасьевой, И.А. Елисеевой; Организация и управление Д.М. Гвишани; Системология организации А.А. Беляева, Э.М. Короткова; Управление организации А.Г. Порошневой, З.П. Румянцевой). [6] Однако, важно отметить, что, несмотря на значительное количество разработок, до сих пор не разработана методика, формирующая представление о профиле руководителя и направленная на решение проблемы оценки руководителя на основе уровневой выраженности ведущих компетенций.

Практическая значимость разработки профессионально-психологической методики цифровой оценки управленческих компетенций обусловлена наличием противоречий между:

- усилением идей демократизации системы управления, переходом на цифровой подход в системе оценки управленческих кадров и недостаточной разработанностью объективных приемов, методов оценки руководителей;
- повышением требований к профессиональному уровню руководителя со стороны общества, потребностью управленца в самореализации, в освоении способов личностной, социальной, профессиональной адаптации к происходящим изменениям в обществе и фрагментарностью разработки ориентиров и моделей личностно-профессионального развития.

Система кадрового планирования и регулирования в органах государственной власти носит современный и научно обоснованный характер с ярко выраженной направленностью в области оптимизации и совершенствования процесса оценки руководителей в сфере государственного и муниципального управления. Наличие потребности в качественной и обоснованной оценке предполагает устранение следующих недостатков в существующей системе управления персоналом:

1. методика состоит из двух этапов, каждый из которых решает разные задачи, что не позволяет осуществить комплексную оценку лиц, занимающих руководящие должности в государственных органах;
2. используемая психологическая методика оценки кандидата формирует личностный, а не профессиональный профиль, что не позволяет получить уровневую оценку управленческим компетенциям;
3. имеющаяся система оценки управленческих кадров не содержит в себе возможности разработки обоснованных рекомендаций;
4. трудоемкость обработки и психологический анализ получаемых данных требует больших временных ресурсов на получение сведений о руководителе, а также не содержит возможности автоматизации процедуры и интерпретации данных.

Все вышесказанное актуализирует цель работы – создание цифровой методики оценки управленческих компетенций руководителя.

Задачи:

1. формирование профессионально-психологической модели «успешного руководителя» на основе перечня компетенций (личностные, управленческие) и признаков результативности профессиональной деятельности, определение её характеристик и графического представления;
2. разработка цифрового диагностического инструментария с механизмом валидации для построения профессионально-психологических моделей лиц, занимающих руководящие должности в государственных органах и установление их положения относительно модели успешного руководителя, использование средств автоматизации процедуры построения указанных моделей;

3. подготовка алгоритмов интерпретации результатов построения профессионально-психологических моделей, создание средств автоматизации процедуры интерпретации.

Результатом внедрения автоматизированной методики оценки управленческих компетенций руководителя, является:

- оценка управленческих способностей и потенциала руководителя (кандидата в резерв управленческих кадров);
- определение степени развития управленческих способностей;
- выявление сильных и слабых сторон руководителя;
- определение стратегии и тактики поведения управленца;
- возможность объективного планирования кадровых расстановок, ротация высшего менеджмента.

Методология

Методология проведенного исследования опиралась на системный подход.

В качестве основного определения было взято «оценка управленческих компетенций», под которым мы понимали ранжирование совокупности объединённых в систему естественных и приобретённых качеств руководителя-управленца, определяющих способность выполнять свои обязанности на заданном уровне и управлять коллективом для реализации успешной и эффективной профессиональной деятельности [3]. Проведенный анализ позволяет заключить, что управленческие компетенции представляют собой интегральное понятие, включающее в себя различные составляющие, связанные со способностью принимать управленческие решения.

На основе анализа требований к управленческим качествам руководителя нами были выделены **десять основных управленческих компетенций**, входящих в список **прогрессивных, цифровых и инновационных**:

- социальная успешность;
- лидерские и организаторские способности;
- интеллектуальные особенности руководителя;
- управленческие способности руководителя;
- целеустремленность;
- эмоциональная устойчивость;
- самоактуализация (самоотношение);
- ответственность, исполнительность;
- работоспособность;
- коммуникабельность, общительность.

Система цифровой оценки лиц, занимающих руководящие должности в государственных органах, состоит из четырех, последовательно реализующихся этапов, основанных на балльно-рейтинговой системе.

Исследование осуществлялось в несколько последовательных этапов.

1 этап – заполнение кандидатом оценочного бланка и методики оценки управленческих компетенций (УПКР), обработка результатов и анализ достоверности ответов;

2 этап – компьютерный анализ полученных данных, путем автоматического суммирования баллов, выделение уровней выраженности управленческих компетенций по каждой шкале;

3 этап – компьютерная интерпретация полученных данных, соотнесение результатов по всем компетентностям, графическое представление данных и их сравнение с профилем «успешного руководителя».

Цифровая методика проводит автоматическую оценку правдивости ответов и при получении ответов, не совпадающих с ключом «Шкалы лжи» на 30% «опросного листа», результат признается недействительным. В случае получения достоверных ответов осуществляется переход ко второму этапу обработки данных. На данном этапе производится подсчет суммы баллов по каждой шкале в соответствии с ключом значений, выделяются уровни выраженности управленческих компетенций по каждой шкале: высокий - 50-40 баллов; выше среднего – 39-30; средний – 29-20; ниже среднего - 19-15; низкий уровень – 14-5 баллов. В завершении данного этапа выстраивается модель, в которой отражены не только данные, полученные оцениваемым кандидатом, но и данные профиля «успешного руководителя». Наглядное и процентное соотнесение результатов позволяет установить степень отклонения от ожидаемого (успешного) профиля руководителя. Средством проверки надежности разработанной методики цифровой оценки управленческих компетенций выступила процедура валидизации методики.

В качестве критерия валидности выступали известные стандартизированные тесты:

I. Лидерский потенциал

Методика «Эффективность лидерства». Опросник оценивает возможную практическую деятельность человека в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

Цель методики – оценка не лидерских качеств человека, а его возможной практической деятельности в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности.

II. Интеллектуальные качества и способности

Методика «Определение уровня развития аналитичности индуктивного мышления в условиях ограниченного времени» (вариант VI субтеста шкалы Р. Амтхауэра).

Цель методики - измерение структуры интеллекта.

III. Управленческие способности

Методика «Ограничения управленческого потенциала» (М. Вудкок, Д. Френсис).

Цель методики - выявление индивидуальных возможностей управления персоналом, оценка сильных и слабых сторон управления.

IV. Целеустремленность

Методика «Потребность в достижении цели» (Ю.М. Орлова);

Цель методики - измерение силы стремлений человека к успеху.

V. Нервно-психическая устойчивость (стрессоустойчивость)

Методика определения доминирующего состояния: краткий вариант (Л.В.Куликов).

Цель методики - определение характеристик настроений и некоторых других характеристик личностного уровня психических состояний с помощью субъективных оценок обследуемого. Основным назначением опросника является диагностика относительно устойчивых (доминирующих) состояний.

VI. Самоактуализация (самоотношение)

Модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности САМОАЛ (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина).

Цель опросника - исследование уровня самоактуализации личности.

Из приведенного нами обзора методических требований тестологии очевидно, что уровень разработанности ее статистических аспектов достаточно высок. В большей степени это относится к этапам конструирования и апробации тестовых испытаний. Техника нормировки, стандартизации и определения надежности с формально-математической точки зрения безупречна. Исключение в этом отношении составляет проблема определения валидности методики. Процесс определения валидности в нашей работе является одним из главных этапов апробации методики УПКР. С этой целью мы сопоставим результаты новой методики УПКР с их же результатами по другим методикам, выступающих в качестве релевантных критериев.

В исследовании принимали участие 98 мужчин и 4 женщины в возрасте от 23 до 46 лет, выполняющие роль и функции руководителя (стаж работы от 3 до 16 лет). Единственным условием отбора кандидатов для исследования было наличие высшего образования и опыта руководящей деятельности в органах государственной власти.

Результаты

Методика и процедура интерпретации были проанализированы экспертами. В группу экспертов вошли два практических психолога и пять кандидатов психологических наук, имеющих опыт управленческой деятельности. Общее число экспертов составило 7 человек. Экспертам было предложено оценить содержание каждого утверждения на соответствие его

определенной шкале опросника. Если конкретное утверждение полностью соответствовало шкале, то эксперт обозначал его как соответствующее содержанию теста. По итогам экспертной оценки все утверждения прошли проверку на экспертную валидность положительно.

Также был проведен факторный анализ воспроизводимости структуры отношений между шкалами новой методики УПКР. В результате было выявлено четыре фактора (таблицы 1-4).

Таблица 1. Факторный анализ «Первый фактор»

Название шкалы	Факторная нагрузка
Управленческие способности (шкала 3)	0.7303
Потребность в достижении цели (шкала 4)	-0.7137
Ориентация во времени (шкала 6;1)	0.6473
Креативность (шкала 6; 5)	0.6262
Контактность (шкала 6;10)	0.6046
Аналитические способности и интеллект (шкала 2)	0.4491

Выраженность первого фактора свидетельствует о том, что руководители с выраженными управленческими способностями имеют отрицательную связь с личными потребностями в достижении цели, они ориентированы во времени, ценят свое время, креативны, контактны и обладают аналитическими способностями. В данном случае показателем низкой эффективности управленческой деятельности является отсутствие потребности в достижении цели, связанной с командной работой и управлением группой. Такой руководитель действует в основном в личных интересах, ему нравится чувствовать себя лидером и авторитетом, в то время как реальные достижения стоят на втором месте. В том случае, если первый фактор не выражен, мы можем говорить о высокой эффективности управленческой деятельности.

Таблица 2. Факторный анализ «Второй фактор»

Название шкалы	Факторная нагрузка
Целеустремленность, целеполагание (шкала 4)	0.7493
Гибкость в общении (шкала 6;8)	-0.724
Спонтанность (шкала 6;6)	0.7039
Эмоциональная устойчивость (шкала 5)	0.688
Активная жизненная позиция (шкала 5;1)	0.6288

Выраженность данного фактора свидетельствует о стремлении руководителя к достижению высоких результатов профессиональной деятельности, к работе на конкретный результат. Такой руководитель действует гибко, спонтанно, адаптируясь к новым условиям и возможностям. Все перечисленные признаки указывают на целеустремленность как активную жизненную позицию.

Таблица 3. Факторный анализ «Третий фактор»

Название шкалы	Факторная нагрузка
Самоактуализация (шкала 6)	0.7758
Устойчивость (шкала 5; 4)	0.6364
Автономность (шкала 6; 3)	0.5669
Способность управлять собой (шкала 3;1)	0.4712

Выраженность данного фактора свидетельствует о том, что руководитель предоставляет подчиненным право высказывать свою точку зрения и принимает ее во внимание при решении жизненно важных вопросов, старается общаться на равных, разделяет и поощряет их интересы. То есть третий фактор можно охарактеризовать как оптимальный эмоциональный контакт руководителя. Подобная демократичная стратегия связана с наличием самодостаточности и личностной зрелости. Руководитель знает то, что хотел бы достичь сам и поэтому создает условия и для развития подчиненных.

Таблица 4. Факторный анализ «Четвертый фактор»

Название шкалы	Факторная нагрузка
Лидерские способности (шкала 1)	0.7225
Понимание особенностей управленческого труда (шкала 3; 8)	0.6589
Ценности (шкала 6; 2)	0.5545
Умение наладить групповую работу (шкала 6;11)	0.4793

Выраженность четвертого фактора свидетельствует о наличии хороших управленческих способностей, умений убеждать и оказывать влияние. Руководитель интересуется делами подчиненных и формулирует профессиональные задачи с учетом их ценностей. Данные проявления со стороны руководителя говорят нам об излишней эмоциональной связи с подчиненными, зависимости от их потенциала и профессионализма.

Обсуждение

Полученные факторы практически полностью совпадают с факторами, выделенными в исходном варианте методики, за исключением некоторых шкал. Получение идентичных факторов не представлялось возможным, так как в нашу выборку вошли мужчины с различным опытом управленческой эффективности. Следовательно, структура отношений между шкалами разработанного варианта методики для оценки руководителей (УПКР) аналогична структуре отношений между шкалами базовых методик.

Также нами была проведена оценка ре-тестовой надежности методики УПКР. Проверка проводилась на выборке 10 человек, промежуток времени между первичным и повторным тестированием составил три недели. Предполагается, что за такой короткий промежуток времени взгляды руководителей не должны существенно измениться. Известно, что коэффициент корреляции между результатами двух тестирований принимается за индекс надежности. Диапазон полученных нами индексов надежности от 0.5983 до 0.7709 значимые либо на уровне $p < 0.05$, либо на уровне $p < 0.01$. Разработанный вариант методики УПКР обнаружил устойчивость к повторному тестированию: выявлена высокая связь между результатами первичного и вторичного предъявления опросника.

После процедуры эмпирической проверки методики был проведен пилотный эксперимент, в котором приняли участие 8 руководителей из числа руководителей государственной власти. Результаты эксперимента показали соответствие результатов методики УПКР экспертному мнению и мнению руководителей о своих управленческих способностях и компетенциях.

Заключение

В результате разработки и апробации методики цифровой оценки управленческой компетентности руководителей установлено, что методика может быть использована для оценки управленческих способностей руководителей государственного и муниципального управления.

Выводы:

- в основе цифровой оценки управленческих компетенций лежит изучение требований к профессиональным качествам руководителя высшего звена, квалификационных требований к уровню профессионального образования, стажу государственной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- внедрение цифровой методики возможно после специального исследования, через подбор стандартизированных методик изучения управленческих способностей для

корреляционного сопоставления с цифровой методикой оценки управленческой компетентности руководителей высшего звена (УПКР);

- цифровая методика, исключая контакт с респондентом, должна специализироваться на определенной группе и не являясь универсальной, учитывать характер управленческой деятельности и решаемых руководителем задач.

Библиографический список

1. Авдейчев А.А., Резинкина Ю.С. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности // Прикладная психология, - № 6, 2000. - С. 94-96.
2. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Жукова Ю.М., Петровской Л.А., - М. - № 3, 1996. - С. 89-90.
3. Иванов Ю. Соционическая типология руководителей // Управление персоналом, - № 10, 2002. - С. 68-69.
4. Ильин С.С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее диагностика // Прикладная психология, - № 4, 1999. - С. 1-12.
5. Литвинцева Н.А. Психологические аспекты подбора и проверки персонала. – М. 1997. - 445 с.
6. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина (1999): В 2 т. - М.: Гуманист. Изд. Центр Владос, - Т. 2. - 248

Справка об авторе

Токарев Александр Григорьевич, аспирант кафедры Психологии, Сургутский Государственный Педагогический Университет, tochkae@yandex.ru

DIGITAL ASSESSMENT METHOD OF MANAGERIAL COMPETENCIES AS A FACTOR OF OPTIMIZATION OF HR SERVICES

Tokarev A.G.

Abstract. The introduction of digital technologies in HR management actualizes the task of automation and obtaining objective digital data on the development's stage of a specialist. It is especially important to get an assessment of the managerial abilities of the manager, as a specialist who affects not only the development of the organization, but also determines its stage. The method of digital assessment of managerial competence facilitates to optimize the work of human resources

services by obtaining a full profile of the manager who passes this method. The method of comprehensive assessment includes an analysis of the main features of managerial abilities and consists of three stages, based on modern requirements for professional and personal qualities of the manager, allows you to make a quick and high-quality selection, identify the strengths and weaknesses of the candidate.

Key words and phrases: human resources, digital technologies, personnel management, requirements for the Manager.

JEL code: M15

Author's information

Tokarev Alexandr Grigoryevich, post-graduate student of the Department of Psychology, Surgut State Pedagogical University, tochkae@yandex.ru

УДК 165.02

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДАЛЬНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ФАКТОР ПОСТРОЕНИЯ УЧЕБНЫХ КУРСОВ В ОНЛАЙН ФОРМАТЕ

Токарева Ю.А., Крысина А.С.

Аннотация. В статье приводятся результаты исследования по определению ведущих каналов восприятия у студентов ВУЗа (по гуманитарным специальностям) и то, как они связаны с процессом обучения. Результаты и основные выводы, представленные в данной статье, изложены с целью повышения успешности обучения современного поколения в онлайн формате.

Ключевые слова и словосочетания: эффективность образования, цифровые технологии обучения, онлайн обучение, каналы восприятия информации, перцептивная модальность

Введение

В современном мире цифровой формат или онлайн образование приобретает особую актуальность приводя к изменениям в методах обучения и работе над повышением его эффективности. Данные вопросы затрагивают такие современные авторы, как Мальцев К., [2] Уильям Хортон, Кэтрин Хортон, [6] Мэттью Мердок, Трейон Мюллер [3], Тихомирова Е. [5], Фомина А.С. [8]