

Создание сервиса по индивидуальному тестированию участников рынка трудоустройства для формирования профессиональных рекомендаций, планирования профессиональной карьеры, дальнейшей траектории непрерывного профессионального развития

Карьера – движение сотрудника в пространстве организационных позиций, предполагающее последовательную смену функций, статуса и социально-экономического положения [1]. Существуют несколько видов профессиональной карьеры:



Вертикальная карьера – продвижение на более высокие ступени иерархии, это должностной рост, связанный с умением организовывать работу других людей. Горизонтальная – перемещение в другую функциональную область деятельности без повышения формального статуса либо увеличение объема или усложнение поставленных задач. Горизонтальная карьера – это рост профессионального мастерства. Ступенчатая – последовательная смена этапов вертикального и горизонтального продвижения. Диагональная – одновременное продвижение в вертикальном и горизонтальном направлениях. Центростремительная – движение к «ядру» организации, центру управления, глубокое включение в процессы принятия решений, продвижение в рамках неформальной структуры организации. Должность при этом не меняется, человек внешне остается «на месте», несколько лет не меняет своей должности. При этом

окружающие начинают замечать, что все чаще с этим человеком советуются, считаются, общаются ключевые фигуры организации. Неформальная («невидимая») власть человека растет, он продвигается к сердцевине организации (отсюда понятие «центростремительная карьера»).

Планирование карьеры – это постановка карьерных целей и определение способов их реализации. Планирование карьеры осуществляется на двух уровнях – индивидуальном и организационном, которые тесно взаимосвязаны и представляют собой единый процесс. Каждый работник нуждается в компетентной помощи для развития навыка самостоятельного планирования карьеры. Организация в свою очередь заинтересована в реализации потенциала сотрудников, т.к. это обеспечивает высокую трудовую мотивацию, снижает текучесть кадров. Планирование карьеры предполагает, что с момента принятия работника в организацию и до его увольнения должны осуществляться непрерывное горизонтальное (и/или) вертикальное продвижение работника, а также рост его профессионализма. Работнику необходимо знать свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, а также то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на карьерное продвижение.

Прежде чем планировать профессиональную карьеру, необходимо выяснить склонности, возможности, мотивацию человека. Профессиональная карьера характеризуется тем, что человек в своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: выбор профессионального пути, обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и т. д. [2]

На планирование влияют несколько факторов:

Нужно хорошо знать мир профессий и требования, которые предъявляются к человеку, выполняющему ту или иную работу.

Нужно правильно определить интересы и склонности, оценить возможности, состояние здоровья, способности и соответствие требованиям выбираемой профессии.

Нужно изучить состояние рынка труда, его потребности и региональные особенности.

Нужно исходить из реальных возможностей получения образования, переобучения и повышения квалификации.

Непрерывное профессиональное развитие работников направлено на постоянное совершенствование ими профессиональных знаний, умений и навыков, повышение профессионального уровня и расширение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Непрерывное профессиональное развитие включает обучение по дополнительным профессиональным программам (повышение квалификации) и (или) участие в иных мероприятиях.

Индивидуальное тестирование участников рынка трудоустройства проводится для формирования профессиональных рекомендаций, планирования профессиональной карьеры, дальнейшей траектории непрерывного профессионального развития.

Для проведения тестов в сети Интернет есть бесплатные сервисы. Одним из наиболее удобных инструментов являются широко используемые Google Формы [3]

Создавайте понятные формы

Для личных целей

Благодаря Google Формам вы можете проводить опросы и собирать полученные данные в таблицы совершенно бесплатно.

Открыть Google Формы

Для бизнеса

Google Workspace

Все преимущества Google Форм, а также повышенный уровень защиты и дополнительные возможности для работы в команде.

Подробнее

Тесты используются для планирования профессиональной карьеры и дальнейшей траектории профессионального развития. Один из таких, например, **тест на тип личности по Майерс-Бриггс**. Данный тест остается важным ключом для понимания характеристик личности. Суть тестирования заключается в том, что благодаря измерению уникальных комбинаций личностных факторов человека, можно предугадать его склонность к определенному виду деятельности, стиль его действий, характер решений и прочие особенности, позволяющие ему чувствовать себя комфортно и уверенно. Тест по Майерс-Бриггс построен на четырех дескрипторах, по которым исследуется личность: ориентация сознания; ориентация в ситуации; основа принятия решений; способ подготовки решений. Как правило, тестируемому предъявляются 2 колонки парных слов. В каждой паре надо выбрать одно слово, которое наиболее полно соответствует истинному «Я» отвечающего. Далее определяется тип личности и предлагаются наиболее подходящие виды деятельности. Полностью тест можно посмотреть на разных ресурсах, например, на [4].

Тест на выявление сильных сторон от института Гэллапа. Тест был разработан несколько десятилетий назад в институте Гэллапа. Авторы предположили, что другие методики слишком сильно акцентируют внимание на слабостях кандидатов. На основании ответов на 177 вопросов исследователи делают вывод о положительных качествах, которыми может обладать респондент. Результат включает в себя 5 самых сильных качеств, определяющих успех в той или иной области деятельности. Допустим, кандидат набрал больше всего баллов по пункту «положительное отношение». Это означает, что он сможет преуспеть в работе, которая сопряжена с постоянными отказами (например, в колл-центре или организации по сбору пожертвований). Если он стремится к достижениям, то ему подходит место на организаторской или управленческой должности.

Каждый вопрос состоит из двух утверждений. Например, «Мне нравится помогать людям» и «При наличии сложной задачи, которую

необходимо выполнить идеально, я полагаюсь на сильные стороны коллег и не стараюсь сделать все сам». Респондент должен выбрать утверждение, которое лучше всего описывает его. Кроме того, он может указать, что утверждение является «предельно точным» или «нейтральным» [5].

Тест для оценки жизненных ценностей. Респонденту предлагается опросник, в котором описаны различные желания и стремления человека. Его просят оценить каждое утверждение по пятибалльной шкале: если для него смысл утверждения не имеет никакого значения, то 1; если это очень важно – то 5.

Примеры вопросов (всего 112) [5]:

1	Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию	
2	Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знания	
3	Чтобы облик моего жилища постоянно изменялся	
4	Общаться с разными людьми, участвовать в общественной деятельности	
5	Чтобы люди, с которыми я провожу свободное время, увлекались тем же, чем и я	

Методика возникла как результат использования и дальнейшего совершенствования методики И.Г. Сенина. Под термином «ценность» понимается отношение субъекта к явлению, жизненному факту, объекту и субъекту и признание его как важного, имеющего жизненную важность.

Перечень жизненных ценностей включает:

1. Развитие себя – познание своих индивидуальных особенностей, постоянное развитие своих способностей и других личностных характеристик.

2. Духовное удовлетворение – руководство морально-нравственными принципами, преобладание духовных потребностей над материальными.

3. Креативность – реализация своих творческих возможностей, стремление изменять окружающую действительность.

4. Активные социальные контакты – установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение своих межличностных связей, реализация своей социальной роли.

5. Собственный престиж – завоевание своего признания в обществе путем следования определенным социальным требованиям.

6. Высокое материальное положение – обращение к факторам материального благополучия как главному смыслу существования.

7. Достижение – постановка и решение определенных жизненных задач как главных жизненных факторов.

8. Сохранение собственной индивидуальности – преобладание собственных мнений, взглядов, убеждений над общепринятыми, защита своей неповторимости и независимости.

Ценности реализуются по-разному, в различных жизненных сферах. Под жизненной сферой понимается социальная сфера, где осуществляется деятельность человека. Значимость той или иной жизненной сферы для разных людей неодинакова. Перечень жизненных сфер: сфера профессиональной жизни; сфера образования; сфера семейной жизни; сфера общественной активности; сфера увлечений; сфера физической активности. Опросник направлен на изучение индивидуальной системы ценностей человека с целью лучшего понимания смысла его действия или поступка. Самобытность человека вырабатывается относительно основных ценностей, признаваемых в обществе. Но личностные ценности могут и не воспроизводить точную копию общественных ценностей.

Далее баллы суммируются в соответствии с ключом. После подсчетов все результаты заносятся в таблицу. Предложенные ценности относятся к разнонаправленным группам: духовно-нравственные ценности и эгоистически-престижные (прагматические). Это концептуально важно для определения направленности деятельности личности или группы. К первым относятся: саморазвитие, духовная удовлетворенность, креативность и активные социальные контакты, отражающие нравственно-деловую направленность. Соответственно, ко второй подгруппе ценностей относятся: престиж, достижения, материальное положение, сохранение индивидуальности. Они, в свою очередь, отражают эгоистически-

престижную направленность личности. При всех низких значениях – направленность личности неопределенная, без выраженного предпочитаемого целеполагания. При всех высоких баллах – направленность личности противоречивая, внутриконтликтная. При высоких баллах ценностей 1-й группы направленность личности является гуманистической, 2-й группы – прагматической.

Проводится интерпретация данных по шкалам жизненных ценностей, жизненных сфер, по шкалам ценностей внутри жизненных сфер.

Таким образом, в настоящее время используется большое количество тестов и сервисов для тестирования. Рационально используя их можно дать участнику рынка трудоустройства рекомендации по планированию профессиональной карьеры и траектории профессионального развития.

Литература:

1) Волкова, И.А. Планирование карьеры в современном профессиональном мире: Учебно-методическое пособие / И.А. Волкова, И.Ф. Ежукова. – Нижневартовск: Изд-во НВГУ, 2018.

2) Сайт комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Планирование профессиональной карьеры <http://rspb.ru/professionalnaya-orientaciya/planirovanie-professionalnoj-karery/>

3) Работа с сервисом Google Формы <https://www.google.com/forms/about/>

4) Интерактивный портал службы занятости населения Кировской области <https://www.trudkirov.ru/content/тестирование>

5) HR-Portal <https://hr-portal.ru/>