УДК 35.08

Магда Л.Е.[1]

ДИАГНОСТИКА И ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В статье рассматривается проблема измерения инновационного потенциала личности государственных гражданских служащих. В качестве инструментов анализируются возможности диагностики и оценки применительно к такому сложному объекту исследования, как инновационный потенциал государственного гражданского служащего. Сравнительный анализ позволяет сделать вывод о преимуществах диагностического исследования инновационного потенциала.

Ключевые слова: диагностика, оценка, инновационный потенциал, государственный гражданский служащий, сравнительный анализ.

Magda L.

DIAGNOSTICS AND EVALUATION OF INNOVATIVE POTENTIAL OF PUBLIC CIVIL EMPLOYEES: A COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract. The article deals with the problem of measuring the innovative potential of the personality of civil servants. As tools, the author analyzes the possibilities of diagnostics and assessment in relation to such a complex object of research as the innovative potential of a civil servant. Comparative analysis allows us to conclude about the advantages of diagnostic research of innovative potential.

Keywords: diagnostics, assessment, innovation potential, civil servant, comparative analysis.

Проблема диагностики и оценки развития инновационного потенциала сотрудников является одной из самых сложных и актуальных в современном кадровом менеджменте. Это объясняется тем, что в отечественной практике управления долгое время слабо учитывался человеческий фактор и, соответственно, роль человеческого капитала в организационном развитии. Доминирование экономического подхода сформировало взгляд на работника как ресурс организации, который необходимо использовать для достижения определенных эффектов. Отсюда пренебрежение к оценке роли социальных отношений в организации, недооценка нематериальных способов мотивации и возможностей социально-психологических методов управления.

Методологической и теоретической основой исследований роли диагностики и оценки в управлении явились труды многих отечественных и зарубежных ученых.

Г. Альтшуллер, Л. Наумов, Л. Якобсон и др. подчеркивали идею необходимости использования диагностики в тех сферах деятельности, где велика роль технологий. Другая группа ученых Н. Виннер, Н. Шмальгаузен, Н. Берштейн выдвинули точку зрения, согласно которой в управлении обязательным является использование принципа прямой и обратной связи, что совпадает с пониманием процесса диагностики и оценки. Вкладом в исследование диагностики и оценки являются работы С. Бира, А. Богданова, Л. Берталанфи, У. Эшби, разработавших теорию систем и описавших закономерности развития систем. Достаточно весомый вклад внес Э. Коротков, разработавший концепцию управления как процесса в социально-экономических системах и вне-

[1] *Магда Людмила Егоровна*, административный директор ООО «СК» ПРАЙД
Lyudmila Magda, administrative Director of LLC «SK» PRIDE

сший понятие диагностики как элемента менеджмента. Определенный вклад внесли В. Ковалев, В. Волков, А. Шеремет, исследовавшие методы, приемы и модели экономического анализа, а также Е. Трененков и С. Дведенидова, исследовавшие сущность и содержание диагностики в антикризисном управлении.

Приведенные выше подходы в большей степени касаются общетеоретических проблем, однако исследователи других предметных областей в последнее время все чаще обращаются к проблеме диагностики и оценки. По определению ряда психологов диагностика, точнее психодиагностика – это заключение об индивидуально-психологических особенностях личности. В педагогических науках диагностика понимается как заключение о качестве личности обучаемого, о характере его учебной деятельности.

Применительно к управлению диагностика трактуется как специфический способ получения и использования информации для принятия управленческих решений. Если использовать эту процедуру в управлении сложными системами, при решении слабоструктурированных проблем, то основным содержанием диагностики будет исследовательская деятельность, направленная на распознавание признаков и характеристик для получения прогноза дальнейшего поведения исследуемого объекта. Именно так ее характеризует Л. Карась, в частности определяя её как «исследовательскую деятельность, направленную на установление, анализ, и оценку проблем развития и повышения эффективности системы менеджмента организации и выявление главных направлений их решений» [1].

По мнению ведущего российского акмеолога А.А. Деркача, под диагностикой понимаются оценка и анализ качества состояния объекта, опирающиеся на данные, касающиеся факторов, определяющих особенности этого состояния и на результаты исследования потенциальных возможностей [2].

Последние определения обращают внимание на необходимость соотнесения понятий оценка и диагностика. Отсюда возникает вопрос: какое из понятий следует употреблять для выявления творческого потенциала личности персонала, и можно ли употреблять эти понятия как синонимы?

Диагноз в переводе с греческого означает распознавание. Соответственно диагностика – установление и изучение признаков, характеризующих наличие определенного состояния.

Содержание диагностики как оценочной процедуры на первый взгляд может показаться аналогичным понятию оценка. Однако более глубокий анализ приводит к мысли, что получение прогноза требует не соотношения оцениваемых характеристик с некоторым эталоном, придание им количественных значений, а распознавание ситуации и тенденций развития. Следовательно, диагностика – это распознавание состояния объекта и постановка прогноза дальнейшего поведения, в то время как оценка – это установление количественного значения или обозначение качественного состояния.

Следуя этой логике, определения понятий «диагноз» и «оценка» не являются тождественными понятиями. Поэтому нам близка точка зрения авторов Б.П. Битинаса и П.И. Катаевой, которые считают, что диагноз – это дифференцированное знание о единичном. Это отнесение отдельного к определенной группе, типу, классу [3]. В то время как оценка – это отношение к социальным явлениям, человеческой деятельности, установление их значимости, соответствия определенным нормам [4]. Поэтому вполне справедливо считать, что оценка отражает в той или иной мере субъективное суждение эксперта об объекте, несмотря на то, что оно основывается на его знаниях и профессиональном опыте. В то время как диагностика основывается на надежных инструментах измерения. Но главное отличие в том, что диагноз предполагает разработку системы дальнейших действий для преодоления существующих недостатков, а оценка выполняет «срез» текущего состояния.

Достаточно серьезный вклад в развитие понимания сравнительной сущности оценки и диагностики внесли представители психологических и педагогических наук. Излагаемые концептуальные взгляды ведущих ученых на

проблему педагогической диагностики настолько глубоки и основательны, что вполне возможно их оформление в виде теории педагогической диагностики. Данный термин был предложен К. Ингенкампом. По его мнению, под диагностической деятельностью понимается процесс, в ходе которого, соблюдая необходимые научные критерии качества, учитель наблюдает за учащимися и проводит анкетирование, обрабатывает данные наблюдений и опросов и сообщает о полученных результатах с целью описания поведения. Объяснить его мотивы или предсказать поведение в будущем [5]. Оценка же, отражает «мгновенный срез» характеристик объекта в статике. Ее целесообразно применять, когда речь идет об установлении соответствия объекта определенным требованиям. Например, при выявлении показателей профессиональной пригодности сотрудника для решения частных задач. Диагностика в этом случае не имеет смысла, ее применение не оправдано. Однако для разработки дальнейшей стратегии развития сотрудника или, напротив, для устранения недостатков в его профессиональной подготовке диагностика является единственным инструментом, позволяющим определить оптимальный способ действия.

В соответствии с задачами нашей статьи интерес представляет диагностика инновационного потенциала государственных служащих. Вместе с тем решение данной проблемы наталкивается на множество сложностей теоретического и методологического плана. В настоящее время существуют такие речевые конструкции, как инновационный потенциал, творческий потенциал, креативный потенциал. Все они имеют свои особенности и, соответственно, разные смысловые значения. Общим является тот факт, что их диагностика является одной из самых проблемных областей психодиагностики. Это связано во многом со сложностью объектов диагностики этих потенциалов государственных служащих.

Вместе с тем возникает вопрос, как происходит распознавание личностных характеристик инновационного потенциала государственного служащего? Что является его движущими силами и насколько он применим в профессиональной деятельности государственного служащего? Для того, чтобы создать адекватное представление о предмете исследования и ответить на поставленные вопросы, определимся с термином «инновационный потенциал». Родовыми понятиями инновационного потенциала выступают «инновация» и «потенциал».

Наиболее распространенным определением инновации является процесс и результат последовательных изменений некоторого объекта. Наиболее близким нашему пониманию, с точки зрения управления системами, является понятие инновации в трактовке Г.И. Герасимова и Л.В. Илюхиной. Авторы определяют инновации как «целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое» [6].

Рассмотрим определение понятия «творчество». Общепринято считать, что это деятельность, заключающаяся в создании чего-либо нового или комбинировании известных идей новым неизвестным ранее способом. Так, например, трактует понятие «творчество» А. Маслоу, подчеркивая социальную сущность. По его мнению, «творчество – это универсальная функция человека, которая ведет его ко всем формам самовыражения» [7].

Понятие «креативность» часто отождествляют с творчеством, не выявляя каких-либо различий. Вместе с тем, обращаясь к научным источникам, приходим к пониманию, что существуют явные различия. Креативность, по мнению ряда ученых, определяется как общая универсальная способность к творчеству. В этом плане представляется приемлемой точка зрения на креативность Ереминой Л.И. В понимании автора понятие «креативность» в современной науке трактуется как многомерное и многоаспектное понятие. В широком смысле – это самостоятельный феномен, который представляет собой единую целостную систему и функционирует во всех сферах жизни человека как: креативный процесс, креативный продукт – результат творческого процесса и свойства личности креативного типа [8].

Итак, анализ понятий «инновация», «креативность» и «творчество» приводит к пониманию их общности и в некоторых ситуациях взаимосвязанности. Вполне очевидно, что для инновационных преобразований государственный служащий должен быть креативным человеком и обладать способностью к творчеству. Вместе с тем, происходящие в стране инновационные преобразования потребовали включения государственных служащих в эту деятельность. Для решения многих слабо структурируемых проблем государственный служащий должен применять новые методы и инновационные механизмы воздействия. В его профессиональной деятельности все чаще возникают ситуации, когда ему необходимо по-новому взглянуть на ситуацию, разрабатывать новые формы взаимодействия и применять новые технологии в условиях цифровизации. В связи с этим определился выбор объекта диагностики – инновационный потенциал государственного служащего.

Теперь выясним, что такое потенциал. Если встать на сторону сугубо физического подхода, то потенциал будет означать, что для выполнения определенной деятельности имеется запас физической силы, соотносимой с решением поставленной задачи. Такая постановка вопроса характерна в большей степени для технических систем по аналогии с машинами и механизмами, которые содержат технические характеристики и выполняют работу в соответствии с этим потенциалом. Что касается отдельного человека, то в качестве потенциала, скорее всего, следует рассматривать его профессиональные возможности, которые он может использовать в будущем для достижения своих целей. Последние, как правило, сопряжены со спецификой деятельности организации.

Соединяя два понятия («инновации» и «потенциал») получим понимание того, что инновационный потенциал представляет собой запас творческих потенций личности и возможности выполнять преобразующую инновационную деятельность. Таким образом, приходим к выводу, что для исследования развития инновационного потенциала государственного служащего в большей степени приемлемой является процедура диагностики, поскольку оценка позволяет только определить его состояние, но не дает прогноза дальнейшего развития этого качества.

В настоящее время, несмотря на существование в научной литературе множества тестов, направленных на выявление уровня интеллекта, так называемого IQ, творческих способностей, эмоционального интеллекта, гибких навыков и пр., отсутствуют надежные инструменты, позволяющие выявить инновационный потенциал личности. По мнению специалистов, это объясняется отсутствием четкой модели инновационного потенциала и методическими сложностями его измерения.

Как показывает анализ литературы по данной проблеме, диагностические исследования в управлении развитием инновационного потенциала государственных служащих имеют свои специфические свойства, не проявляемые в иных видах профессиональной деятельности. Они определяют принадлежность исследуемого объекта (профессионала) к определенному типу работников с соответствующим уровнем развития профессионально важных качеств или выявляют нетрадиционное сочетание признаков для постановки диагноза с целью устранить влияние негативных факторов на процесс становления профессионала. Профессиональная диагностика включает: исследование результатов предпринятых действий по развитию персонала, проведение факторного анализа, установление причинно-следственных связей, что существенно влияет на прогнозирование профессионального развития кадров.

Отсюда следует, что диагностика должна вестись одновременно в нескольких направлениях: как элемент мониторинга, как процедура распознавания состояния исследуемого объекта и как описание сочетаний признаков. Соответственно одновременно будут выполняться следующие функции: установление наличия отклонения от эталона, определение принадлежности субъекта к определенному типу профессионала и установление корреляционных связей между диагностируемыми признаками [9].

Анализ литературы по проблеме диагнос-

тики позволяет выделить следующие тенденции: изменение основной цели диагностики, т.е. диагноз ставится не сам по себе, а происходит ориентация на дальнейшее развитие личности; отход от факторной системы тестирования с направленностью диагностики на системное изучение жизнедеятельности личности и коллектива в контексте социокультурных норм; переход к широкому применению открытого тестирования.

В качестве средств диагностики могут быть использованы рефлексивно-инновационные методики. Однако, на наш взгляд, они требуют специальной подготовки, а потому предпочтение следует отдавать тем методам, которые могут быть использованы руководителем организации и каждым достаточно образованным человеком в ходе самоизучения. Это прежде всего анализ продуктов деятельности и документов; психодиагностические тесты; эксперименты.

Таким образом, диагностика является в большей степени приемлемым инструментом исследования инновационного потенциала персонала государственной службы, поскольку предполагает не только измерение признаков в статике, (главным образом на основе применения тестов интеллекта), но и позволяет определить пути дальнейшего развития инновационного потенциала личности. Из этого следует, что диагностика должна включать: изучение уровня креативности государственных служащих в результате его профессионального развития; выявление причинно-следственных связей в изменении этих качеств; определение границ экспертного знания; мониторинг за изменением состояний развития инновационного потенциала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карась Л. Управленческая диагностика – основа совершенствования менеджмента. // Проблемы теории и практики управления, 1996. – №6. – С. 78.
2. Деркач А.А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки кадров госслужбы // Ежегодник 1999: Госслужба России. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – С. 46.
3. Битинас Б.П., Катаева П.И. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика. – 1993. – № 2. – С. 10.
4. Советский энциклопедический словарь. – М: «Советская энциклопедия», 1989. – С. 39.
5. Ингекамп К. Педагогическая диагностика: пер. с нем. – М.: Педагогика, 1991. – С. 8.
6. Герасимов Г. И., Илюхина Л. В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы (социологический аспект). Ростов н/Д., 1999. – С. 136.
7. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. – М.: Рефл.-бук. – К.: Ваклер, 1997, К.: PSYLIB, 2003. – 138 с.
8. Еремина Л.И. Развитие креативности личности: психологический аспект // Общество: социология, психология, педагогика. – 2014. №1. – С. 42–47.
9. Алиева С.В. Управленческие инновации на государственной службе как фактор модернизации российского общества // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. №2. – С. 204–209.