

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Касла Фаррен – одна из современных ведущих американских специалистов в области развития профессиональной карьеры. Разработанная ею система была положена в основу философии ее фирмы и предложена для использования более чем ста различным компаниям по всему миру. Постепенно К. Фаррен получила признание как международный ведущий эксперт по вопросам планирования работы и карьеры. Ее книга «Who's running your career?» («Кто обеспечит успешность вашей карьеры?») включает описание основных положений теории в сочетании с рекомендациями для их использования.

Для описания всего пространства деятельности, поведения человека на работе она использует понятие «ткань работы» или «ментальная карта». «Ткань работы» представляет собой паутину, в центре которой располагаются базовые потребности как наиболее стабильные образования в профессиональной сфере. Затем идут профессия, область ее применения, организация и конкретное рабочее место или должность. Логика выстраивания цепи такова: от наиболее общего и стабильного к наименее стабильному и более конкретному, частному. Для каждого из этих уровней «ткани» автор указывает индикаторы конкурентоспособности. По сути, в данном случае речь идет о критериях оценки самого себя, своего опыта и своих возможностей. Эта оценка предлагается с пяти перечисленных выше позиций. Каждая из позиций предъявляет свои требования.

Оценивая подход, предлагаемый К. Фаррен, можно отметить как ряд, безусловно, сильных сторон ее концепции, так и некоторые недостатки. К безусловным преимуществам и достоинствам ее подхода можно, пожалуй, отнести прежде всего многоплановость рассмотрения профессиональных возможностей человека. Она поочередно занимает позиции, с которых будет оценен и затем востребован человек как профессионал. Причем все время в центре ее внимания находится уже сложившийся специалист, который заинтересован в стабильной и динамичной карьере. Эти позиции меняются согласно определенной логической последовательности: от требований самого общего плана к требованиям непосредственно на рабочем месте.

Логический принцип выстраивания ориентиров от общего к частному неожиданно оказывается универсальным для всех оценивающих процедур в профессиональной системе независимо от того, будет ли это отбор или аттестация персонала. Больше того, он удобен для использования и в исследовательских це-

лях, причем не только тогда, когда исследование имеет задачу выйти на разработку прикладных задач.

Другим достоинством подхода является то, что описываемые К. Фаррен критерии не замыкаются на свойствах личности или на профессиональных способностях, а строятся на общих основаниях, имеющих, скорее, акмеологический характер. Это критерии, в которых представлены понятия психологии (потребности), физиологии (возраст), технологии (использование и изменение технических подходов), социальных аспектов (связи и коммуникации), организационных (лидерство), культуральных (культура организации и труда) и т.д. Такой универсальный подход, вне одной конкретной научной сферы, позволяет автору комплексно подходить к профессиональной реальности, которая по своей природе также не может быть замкнута в границы одной научной дисциплины. В результате подход обнаруживает высокую практическую ценность.

Недостатком такого подхода можно считать как раз то, что автор самопроизвольно вводит понятия, смысл которых не раскрывает, а лишь описывает в общих чертах природу этих понятий. Так, используемый ею термин «ткань работы» в действительности очень интересен и перспективен и имеет прикладную ценность, но тот факт, что не указаны границы применения этого понятия, не очерчены его основные характеристики, снижает его ценность.

Итак, с точки зрения К. Фаррен, профессиональная ценность человека определяется сорока основными показателями, которые, по нашему мнению, и есть один из возможных способов описания профессионального опыта человека. Профессиональная ценность человека определяется тем, насколько он отвечает требованиям на каждом из пяти уровней его соответствия.

Использование понятия «ткани» позволяет автору говорить о таких качествах работы специалиста, как ее ненадежность («ткань работы» может быть «порвана» в любой момент, который не всегда и не обязательно предопределен самим человеком). Еще одна аналогия с тканью позволяет говорить о возможности для работника самому ткать «ткань работы», придавая ей именно ту структуру, которая требуется, с его точки зрения.