

Заочная аттестация — феномен биокомпьютерных технологий

А. В. Лапшин,

директор практических программ

Некоммерческое партнерство «ИНТЕЛЛЕКТ»

Аттестация персонала, или освидетельствование на соответствие занимаемой должности, в той или иной форме существует во всех организациях. Где-то это происходит стихийно, по факту свершения событий, где-то это регулярное мероприятие, предшествующее перезаключению трудовых договоров, а где-то — формальная процедура «для галочки» — рудимент эпохи застоя. В любом случае — процедура эта жутко неприятная, нервная, трудоемкая и малоэффективная.

Цель проведения аттестаций очень высокая — это один из инструментов в процессе создания эффективно работающего, гармоничного трудового коллектива, одна из основных и сложнейших задач для любого руководителя. По данным газеты *The Wall Street Journal*, за последние два года интерес предприятий и компаний к процедуре аттестации в нашей стране возрос в несколько раз. Этот факт объясним в полной мере: в условиях рыночной экономики и ее глобализации от действий или бездействия любого и каждого сотрудника может зависеть судьба всей организации. Значимость проблемы требует системного научного подхода к ее изучению и реализации на практике.

Методология проведения аттестаций на сегодняшний день необычайно широка: от доморощенных «разборов полетов» до проведения серьезных научных исследований с привлечением экспертных фирм, специализирующихся на проведении корпоративных аттестаций. Объединяют все два обстоятельства: современные специалисты рассматривают аттестацию как инструмент для оценки компетентности работника и повышения его мотивации.

Попробуем разобраться в этой формуле, дабы понять, что имеется в виду, так как обилие терминов нерусского происхождения не рождает образа, однозначной его трактовки.

Итак, компетенция — это принадлежность по праву, компетентный — соответствующий, способный. Тогда компетентность — это уровень соответствия занимаемой должности и уровень способностей сотрудника, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Термину «мотивация» соответствует русское слово «побуждение», можно сказать: «побудительная причина», «повод к какому-нибудь действию». Любопытно, что слову «побуждение» соответствует еще одно латинское слово — «инстинкт», трактуемое как наитие, внутреннее чутье, безотчетное чувство. И этой трактовке вторит русское: побуждение — «после блуждания», то есть человек перестает блуждать в трех соснах знаний (материального, духовного и мира разума), когда интуитивно получает знания от Высшего Разума.

Разобравшись с терминологией, возникает вопрос: что, а, главное как, будем измерять, оценивать, сравнивать?

Необходимо для каждой штатной единицы разработать перечень показателей и характеристик, подлежащих оценке, необходимый и достаточный уровень значений показателей. Далее разработать методику определения каждого из показателей, методику обработки полученных результатов и алгоритм принятия решения.

С помощью традиционных методов мы как-то, с неизвестной степенью точности и достоверности, можем оценить, как проявил себя сотрудник за отчетный период. Хорошее дело — «о дереве судят по его плодам». Но что будет завтра? Дерево прекрасно растет и плодоносит в субтропиках, но погибает, если выпадет снег, и наступят холода. Изменяются условия, и тут же могут измениться все результаты.

Наиболее продвинутые аттестационные фирмы используют в своей практике деловые игры, эвристические методы, систему грейдинга — расчленение любой деятельности на элементарные компоненты. Услуги таких фирм чрезвычайно трудоемки и дороги, но и они не дают стопроцентного результата. В чем причина?

Нам видится, что в несовместимости получения желаемых результатов и используемых методов и инструментов.

«Чужая душа — потемки», — говорят в народе. Как это правильно понимать, и насколько эта поговорка уместна в данном случае? Суть заключается в том, что душа и ее свойства находятся в другом мире, невидимом и недоступном для материальных ис-

Точка зрения

следований. Результат деятельности сотрудника за фиксированный период времени — это лишь отдельные проявления душевных качеств в материальном мире, причем в определенных условиях. Параметры, которые мы хотим измерить и оценить, имеют духовную сущность, а не ее проявлений. А для этого необходим и соответствующий инструментарий: способность выхода души в духовный мир, духовное зрение и слух, ясновидение, предвидение и пророчество.

А как определить, какой величиной измерить такие важнейшие качества, как надежность, целеустремленность, верность данному слову, преданность делу фирмы, лояльность по отношению к руководству, устойчивость к стрессу, психологическую совместимость с каждым из коллег или склонность к передаче информации (посторонним, конкурентам, представителям власти, криминальным структурам), честность, корыстолюбие, неадекватность? Нет в арсенале традиционных консультантов инструментов, способных объективно отразить величину, рейтинг и удельный вес этих показателей.

Цивилизованное технократическое общество создало науку, основанную на логике. Логика же не создает ничего принципиально нового, занимаясь лишь усовершенствованием, развитием давно открытых явлений. Все открытия совершаются только интуитивно. Открытие невозможно объяснить логически, оно просто приходит в качестве откровения, озарения. Традиционно считается, что точные науки: физика, математика, химия, экономика и финансы — сугубо логичны. Именно поэтому в них так редко происходят открытия. Вместе с тем, наши исследования показали, что в настоящее время среди нас чрезвычайно много людей, способных интуитивно творить в области управления производством, конструирования техники, банковского дела и в других «логических» сферах деятельности. Причем вопреки всем установленным классической наукой законам и с высочайшей эффективностью. Это значит, что сотни и тысячи Менделеевых, Ломоносовых, Туполевых, Королевых, Леонтьевых находятся среди нас, нисколько не подозревая о наличии великого дара. А тем временем посредственные ремесленники творят современную серую действительность. Вероятность же того, что талант сам найдет свою дорогу, чрезвычайно мала, особенно, если он не из числа традиционно «духовных». Истинный талант в любой области духовен, так как питается из Премудрости (ноосферы) — сущности духовного мира.

Парадоксальная складывается ситуация: рынок потребителей услуг —

необъятный, фирм, оказывающих услуги, — тьма. А то, что хочешь, не получишь. Но так не бывает. Природа не терпит пустоты. Правда, есть одно «но». Существует масса способов решить тот или иной вопрос. И только один ведет к истине. Всегда существует лишь один метод или методология, позволяющая получить правдивый результат. Это методология, имеющая одну природу с исследуемым материалом. В этом случае получение результата гарантировано, а его качество — абсолютно.

Представьте себе, что вам необходимо исследование параметров электрической сети, а фирма, взявшаяся за эту работу, имеет в наличии только оборудование для медико-биологических исследований, а вторая — телескоп. Абсурд! Но именно это и происходит сейчас на рынке консалтинговых услуг. Даже еще хуже — обе стороны об этом даже не имеют представления.

Конечно, где-то я утрирую, где-то стужаю краски. В конечном счете, каждый получает то, что хочет, на каком уровне он находится. Каждый предлагает то, что может предложить. И опять-таки на своем уровне. Колоссальное количество партнеров находят друг друга. Процесс идет, темпы нарастают. И отсутствие знаний создает иллюзию, что другого и не бывает и не может быть.

А вот представьте себе иную картину. Ваш менеджер по кадрам по распоряжению руководства приносит в консалтинговую фирму лишь список сотрудников, подлежащих аттестации, с указанием фамилии, имени, отчества сотрудника, года рождения и занимаемой должности. И задание на исполнение работ, как то:

1 Определить эффективность работы каждого из сотрудников за прошедший год (в баллах по десятибалльной системе или в % от максимально возможного уровня вообще, или данного сотрудника, в частности).

2 Процент соответствия сотрудником занимаемой должности.

3 Перспективность использования каждого из сотрудников на занимаемой должности на следующий год.

4 Предложения по перемещению сотрудников и, желательно, в какие сроки.

5 Эффект от планируемых изменений (в %, рублях и т.д.).

А ему любезно отвечают: «В Вашем списке 150 человек. Это очень большая работа, приходите, пожалуйста, через неделю».

Чудо? Нет, реальность. Подобные и гораздо более сложные работы уже проводятся не первый год. И очень успешно.

Кто-то, и не только кто-то, а многие презрительно бросят: «Абсурд, шарлатанство». Что же? Это их право — иметь собственное мнение. Но спорить с ними, доказывать что-либо мы не будем. Бессмысленно!

Наша работа основана на технологиях принципиально новой науки, составляющей VI технологический уклад. Это просто другая эпоха в науке. Стремительный научно-технический прогресс породил проблемы и задачи, требующие для их решения принципиально новых методов и технологий. Когда количество информации в мире ежедневно удваивается, когда для решения отдельных задач требуются месяцы работы сверхмощных компьютеров, а для принятия решений лага по времени нет вовсе, тогда объективно возникает потребность в новых методах обработки информации и принятия решений.

Но бесполезно престарелому бухгалтеру, признающему только счета, объяснять возможности компьютера, оснащенного процессором Pentium IV — слушать не будет. А распечатку с компьютера все равно будет проверять на счетах.

Речь идет об интуитивных, или так называемых биокомпьютерных технологиях. За последнее время в средствах массовой информации на эту тему опубликовано более 50 работ В. В. Карелина и его соратников. Большинство из них носили теоретический, концептуальный, популярный характер. Реализация концепции же всегда имеет прикладной характер. И это свершилось. Подготовлена большая группа специалистов, способных практически использовать полученные знания, каждый в своем направлении, в соответствии со своим предназначением. Эффективность работы таких специалистов в 60–100 раз выше суперспециалиста традиционной школы.

Было ли что-то подобное раньше?

Было всегда. Именно так творили Архимед, Пифагор, Леонардо да Винчи, Ломоносов, Менделеев, Пушкин, Циолковский, Вернадский и многие другие, гениев-то было много.

Мы же себя гениями не считаем, просто в мире накопилось такое количество знаний, создан такой гигантский потенциал науки, который позволяет сделать использование интуитивных технологий делом многих, массовой научной культурой.

Сейчас уже очевидно, что без использования интуитивных технологий как инструмента познания невозможны открытия во всех областях науки и техники.

Заочная аттестация — одна из элементарнейших, но чрезвычайно важная задача. Начиная с малого, мы вскоре придем к созданию гармоничных трудовых коллективов, где каждый работник будет на своем месте, причем не работать, а творить и созидать.

Результаты нашей работы опять-таки будут неким подтверждением для тех, кого зовут «Фома неверующий». Кстати, сам Фома, придя к вере, стал одним из величайших Апостолов, автором одного из глубочайших евангелий.

Все дело в вере. А с верой приходит осознание.