

Актуальные вопросы профессиональной подготовки кадров для инновационной экономики

Н. В. Анненкова*, Е. В. Камнева**, М. В. Полевая***

В рамках III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Социально-экономические и психологические проблемы управления» 26 апреля 2012 года состоялось совместное заседание секций «Управление человеческими ресурсами» и «Актуальные проблемы профессиональной подготовки кадров для инновационной экономики».

В работе секций принял участие 21 человек, в том числе декан факультета, заведующие кафедрами, преподаватели, научные сотрудники, аспиранты Московского городского психолого-педагогического университета, Финансового университета при Правительстве РФ, НИУ ВШЭ, Московского государственного института индустрии туризма им. Ю. А. Сенкевича, Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова, Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, Национального исследовательского Томского политехнического университета, сотрудники МЧС России, специалисты в области экономики и финансов, психологии управления и организационной психологии.

Заседание было посвящено проблемам профессиональной подготовки кадров для современной экономики, а также ключевым задачам управления человеческими ресурсами. Работу секций открыла декан факультета государственного и муниципального управления, к. п. н., доцент, профессор кафедры организационной и экономической психологии МГППУ М. Г. Ковтунович, которая подчеркнула актуальность темы, важность обсуждаемых в рамках заседания проблем. Особое внимание М. Г. Ковтунович уделила

основным направлениям формирования у молодежи города Москвы навыков безопасности жизнедеятельности и детально остановилась на анализе существующей системы отработки навыков поведения в чрезвычайных ситуациях обучающихся в образовательных учреждениях, особо отметив, что для решения целого ряда проблем данной сферы необходима координация усилий всех организаций и ведомств и рассмотрение обучения с воспитанием в комплексе.

О. И. Крушельницкая (МГИИТ им. Ю. А. Сенкевича) акцентировала внимание участников секции на том, что изменившиеся экономические и социальные условия требуют изменения принципов, форм и методов управления. В тоже время руководителю по-прежнему предписывается быть компетентным во всех областях, знать и понимать все, что происходит в государстве и мире, чутко и адекватно реагировать на происходящие изменения. Представители российской психологической науки по-прежнему уверены, что существуют или могут быть воспитаны и обучены люди, которые будут соответствовать столь высоким требованиям. При этом как западные, так и российские специалисты в области психологии управления понимают, что новое время, изменившиеся и продолжающие быстро меняться экономические и социальные условия требуют изменения принципов, форм и методов управления. От современных управленцев, в первую очередь, требуется чуткость к происходящим изменениям и умение адекватно на них реагировать. Западные ученые предлагают методы разделения ответственности и сфер деятельности, развивают командные подходы к управлению. По мнению россий-

* *Анненкова Наталья Викторовна* — кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология» Финансового университета при Правительстве РФ. E-mail: n_annenkova@mail.ru

** *Камнева Елена Владимировна* — кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология» Финансового университета при Правительстве РФ. E-mail: ekamneva@yandex.ru

*** *Полевая Марина Владимировна* — доктор экономических наук, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии управления Московского государственного института индустрии туризма им. Ю. А. Сенкевича. E-mail: m-v-p@list.ru

ских ученых, руководитель может и должен быть полностью компетентен во всех сферах деятельности организации. В то же время за рамками обсуждения остаются методы решения таких проблем, как чрезвычайные трудности подбора и обучения людей, которые соответствовали бы столь высоким требованиям; преодоление хронического стресса у людей, постоянно подвергающихся высоким нагрузкам и несущих бремя огромной ответственности.

В ходе заседания секций были рассмотрены различные аспекты управления персоналом и профессиональной подготовки кадров:

- мотивация персонала;
- возможности создания универсальных моделей отбора, в том числе основанных на компетентностном подходе;
- особенности организации отбора персонала начиная с ведущих и заканчивая стартовыми позициями в компаниях;
- стили руководства и их влияние на эффективность деятельности компании и сотрудников;
- формирование кадрового резерва госпредприятий и пр.

С докладом «Гендерные особенности представлений руководителей о принятии решений» выступили представители НИУ-ВШЭ О. И. Патоша и М. Д. Купцова, согласно данным которых мужчины-руководители в большей степени ориентированы на аналитические и факторные аспекты в принятии решения. В то время как женщины-руководители акцентируют внимание на обстоятельственных аспектах, таких как отсутствие помех при принятии решения или доверие руководителя.

В этой связи Е. В. Камнева (Финуниверситет) отметила, что половые аспекты различий рассматриваются в большинстве исследований предпринимателей и государственных служащих. Внимательное изучение литературы показывает, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческий характер и результат труда; для женщин — взаимоотношения в коллективе, условия труда и размер оплаты. У мужчин выявлена направленность на менеджмент, на предпринимательство и соревновательность, а у женщин — на профессиональную компетентность, автономию,

стабильность, служение и интеграцию стилей жизни. Отмечается разное отношение к работе: женщины стремятся к расширению своих знаний, мужчины больше стремятся к научному осмыслению своей деятельности, к экспериментированию в работе и к изучению возможностей. Согласно полученным данным доминирующей направленностью личности в маскулинной подгруппе является деловая направленность, которая отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, представители подгруппы отличаются стремлением к улучшению результатов, неудовлетворенностью достигнутым, настойчивостью в достижении своих целей, стремлением добиться своего во что бы то ни стало. Для маскулинной подгруппы характерны эмоциональная уравновешенность, неспособность к спонтанному реагированию, умение устанавливать и поддерживать контакты, уверенность в себе, отсутствие предрасположенности реагировать на стрессовые нагрузки. В то же время в мотивационной структуре личности у всех государственных служащих, принявших участие в проводимом исследовании, выражен «общежитейский» мотивационный профиль личности, доминируют тенденции к обеспечению комфорта и жизнеобеспечению. В фемининной подгруппе преобладает личностная направленность, которая связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу.

М. В. Бастрикова (РЭУ им. Плеханова) остановилась в своем докладе «Мотивация персонала» на возможностях матричной мотивации и соотношении индивидуальной карты мотиваторов сотрудника и карты мотиваторов организации.

В рамках стратегического корпоративного управления прозвучало сообщение Д. П. Толстиковой (СПбГПУ) «Миссия как инструмент управления персоналом».

М. В. Полевая (МГИИТ им. Ю. А. Сенкевича) акцентировала внимание на проблемах профессиональной подготовки кадров в сфере туризма для инновационной экономики страны, особенно отметив, что для успешной модернизации системы подготовки кадров для индустрии туризма в России необходи-

мо определить приоритетные направления модернизации. По мнению М. В. Полевой, представленные ею направления модернизации российской системы подготовки кадров, методический инструментарий для оценки результативности деятельности данной системы позволят повысить качество и результативность подготовки кадров для индустрии туризма в Российской Федерации.

Е. С. Киселева, представляющая Национальный исследовательский Томский политехнический университет, выступив с докладом «Модель компетенций для личных агентов в условиях господства маркетинга взаимоотношений», для построения взаимоотношений высокого уровня с клиентами компании предложила модель компетенций для личных агентов, базирующуюся на конкурентоспособности, инновациях, а также самопознании, саморазвитии и самореализации.

В данной связи Н. В. Анненкова (Фин-университет) отметила, что в современных условиях работодателя особое внимание уделяют такой группе потенциальных сотрудников, как молодые специалисты (*graduater esruitment*). Начиная с 2006/2007 учебного года существенно возрос интерес компаний-работодателей к молодым специалистам. Это связано с целым рядом факторов: стремлением создать кадровый резерв компании и задел на будущее, желанием вырастить сотрудников «под себя». Особенную значимость создание кадрового резерва приобретает в условиях демографической ямы, в которой оказалась наша страна. Один из самых распространенных методов оценки персонала в ведущих мировых, в том числе российских, компаниях базируется на моделях компетенций, определяющих четкий и целостный набор критериев, относительно которых может быть описана и оценена деятельность наиболее эффективных работников компании. По сути дела, компании ориентированы на отбор выпускников, представляющих собой людей с высоким потенциалом, но еще не обладающих достаточными знаниями и необходимой квалификацией. Таким образом, отбор молодых специалистов строится по иному принципу и связан с выделением базовых компетенций, определяющих высокий потенциал

выпускника и позволяющих ему в будущем успешно справляться с рабочими задачами и составить кадровый резерв компании. При приеме на работу выпускников вузов одними из наиболее значимых оказываются личностные компетенции и управленческий потенциал, что позволяет компании в перспективе делать ставку на данных сотрудников. «Упрощенный» отбор, основанный на глубинных личностных компетенциях и оценке управленческого потенциала, является не только оптимальным с точки зрения стратегии отбора и развития персонала, но и экономически наиболее оправданным при отборе молодых специалистов, поскольку первостепенной задачей является оценка возможностей и потенциала кандидатов, а также их соответствия корпоративной культуре компании

С докладом «Кадровый резерв: импульс развития системы социальной защиты населения» выступили Т. В. Шинина и А. И. Смирнов (Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения г. Москвы). Докладчики отметили возросшее теоретическое и практическое значение проблемы формирования, подготовки и дальнейшего профессионального становления руководителей нового поколения и представили учебную программу факультета кадрового резерва, основанную не только на владении руководителем профессиональными знаниями и навыками, но и на умении сопоставлять факты, статистические данные и анализировать документы, изучать материалы экспертиз, проводить самостоятельные исследования для обеспечения полноты знания о существе проблемы; обладать навыками командообразования; быть стратегом и тактиком; уметь прогнозировать и моделировать.

Е. К. Ермоленко (СПбГПУ) выступила с докладом «Проблемы кадрового отбора на государственном предприятии», в котором предложила «10 шагов отбора» персонала, которые позволят более эффективно подбирать персонал на государственных предприятиях и будут способствовать не только правильному определению уровня необходимой квалификации нанимаемого персонала, но и решению

проблемы взаимоотношения начальника и подчиненного, поскольку данный вид отбора предполагает психологическое тестирование на выявление типа личности.

М. В. Евстигнеева (МГППУ) в своем докладе «Коучинг как новый стиль управления в системе МЧС» отметила: несмотря на то, что задача современного руководителя заключается во всесторонней помощи подчиненным и содействии работе команды, в системе МЧС России процессы адаптации к современному менеджменту либо не происходят вовсе, либо проводятся чрезвычайно медленно. Для учреждений системы МЧС России характерен командный стиль руководства, основанный на поиске виновных и наказаниях. Использование этого стиля руководства приводит зачастую к разрыву доверия между начальниками и сотрудниками. Такой подход создает атмосферу страха, непонимания, что отнюдь не способствует эффективному управлению. Как следствие, возникает дисбаланс ответственности, полномочий и взаимодействия. В то же время коучинг как новый стиль управления, лежит совершенно в другой плоскости и объединяет преимущества всех этих стилей без какого-либо риска.

Как заметила Н. Ю. Люстрова (МГИИТ им. Ю. А. Сенкевича), перед кадровой службой стоит задача обеспечения эффективности труда работников за счет укрепления предприятия профессиональными кадрами. Помимо коучинга, одним из эффективных методов решения этой задачи выступает горизонтальная ротация кадров — внутриорганизационные трудовые перемещения персонала, своевременно и эффективно проводящиеся на предприятии. Указанный метод повышает трудовую мотивацию, способствуя накоплению разносторонних знаний и расширению практического опыта персонала, повышая эффективность трудовой деятельности, если строится на принципе добровольности. От-

сутствие мотивации у работника к развитию своего потенциала способно принести немало проблем, особенно если это не совпадает с интересами компании. Если совпадает, необходимо предоставить условия для раскрытия потенциала в виде постановки новых задач и расширения полномочий.

А. Н. Третьякова (МГИИТ им. Ю. А. Сенкевича) отметила новую перспективную технологию, связанную с привлечением широких масс для решения задач, — краудсорсинг. Существуют попытки использовать краудсорсинг в государственном управлении. И хотя данная технология явно имеет потенциал социального лифта, в государственных попытках использовать краудсорсинг пока не просматривается стремление отбирать лучших людей. Можно констатировать, что государственные органы пока применяют лишь отдельные элементы краудсорсинга, не используют его как технологию и, соответственно, не получают от него возможного эффекта. В оправдание госорганам можно заметить, что технология краудсорсинга еще далека от совершенства и нуждается во всесторонних исследованиях и разработке. Другое поле применения краудсорсинга — решение социальных задач — в нашей стране является более успешным. А. Н. Третьякова акцентировала внимание на том, что, несмотря на наличие у краудсорсинга недостатков и ограничений, это очень перспективная технология. Однако, чтобы сделать ее более эффективной и полнее использовать ее потенциал, необходимо пристальное внимание к ней со стороны различных наук.

В ходе работы секции были отмечены преимущества существующих и новые направления при профессиональной подготовке кадров для инновационной экономики, представлен широкий спектр научных данных и исследований, отражающих актуальные проблемы управления человеческими ресурсами.