

ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: СИСТЕМНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Пашкова А.П.

В статье рассматриваются изменения рынка труда, возможность создания интеграционной системы взаимодействия основных его участников – ВУЗов, студентов, организаций. В статье предложен Проект, способный изменить взаимодействие его компонентов.

Ключевые понятия: рынок труда, интеграционная система взаимодействия, человеческий потенциал.

Рыночные преобразования в России, связанные с недооценкой значимости личностного фактора производства в некоторой мере обусловили кризисное состояние экономики. Произошли необратимые процессы, которые привели к потере человеческого потенциала, как в количественном, так и в качественном отношении.

Подтверждением этого являются результаты исследований российских предприятий, согласно которым среди препятствий успешному ведению бизнеса самой острой проблемой для предпринимателей оказывается проблема нехватки квалифицированных кадров. По данным ВЦИОМ 52 % опрошенных руководителей предприятий поставили данную проблему на первое место.

С 2007 года нехватка кадров – самая упоминаемая проблема, что подтверждается данными Института экономики переходного периода.

Таким образом, социально и экономически нестабильная ситуация в современном российском обществе предъявляет повышенные требования и к человеку, и к рынку труда. С социально-экономической точки зрения теория инвестиций в человеческие ресурсы разрабатывается в экономической науке с периода обострения внутренних противоречий рыночной экономики, когда профессии стали общественными явлениями, возникая и сменяя друг друга несравненно быстро, в отличие от особенностей человека, которые обусловлены природой.

Происходит переход к новой организационной парадигме, которая основывается на смене представления о человеке. Происходит отказ от концепции человеческих отношений в пользу концепции человеческих ресурсов. Если первая рассматривает человека лишь в аспекте возможностей и ограничений его

использования в производственном цикле, то вторая рассматривает человека как целостное существо со своей историей, ценностями, своими жизненными перспективами и занимается взаимоадаптацией производства, жизни человека, как в частности на работе, так и в целом.

С психологической точки зрения, актуальность проблемы изучения человеческого потенциала не вызывает сомнений. Человеческую ресурсную базу для современного общества знаний необходимо сознательно улучшать и выращивать. К этому выводу пришли ученые Института человека Российской академии наук, где исследуются проблемы развития и управления человеческими ресурсами. Сегодня исследователи пришли к выводу, что при возникновении новых профессий все большую роль начинают играть психологическая, личностная компетентность работников.

Понятие человеческого потенциала рассматривается как комплексная характеристика условий и перспектив жизни человека в современном динамично изменяющемся мире.

Эффективнее всего, на наш взгляд, рассматривать возможности выявления и реализации потенциала в период студенчества, поскольку это наиболее сензитивный период для реализации своих сильных сторон, личностных качеств, особенностей поведения. Становление выпускника как профессионала и гражданина, развивающего и реализующего свой потенциал в социально приемлемых формах, является новой актуальной задачей, которая требует разработки новых подходов.

Прежде чем переходить к анализу проблемы выявления и развития человеческого потенциала студента, необходимо рассмотреть основные

проблемы, существующие на рынке труда молодых специалистов. Среди них можно выделить:

- **нехватку работников как низкой, так и высокой квалификации.** Решение второй проблемы предполагает значительные усилия и затраты времени и ресурсов для подготовки профессиональных кадров, особенно в новых и модернизирующихся отраслях;
- **все меньшее соответствие предложения образовательной среды структуре спроса на трудовые ресурсы со стороны бизнеса** (профессии стали общественными явлениями, возникают и сменяют друг друга несравненно быстро), спрос на образовательные услуги формирует не рынок труда, а «заказчики», оплачивающие эти услуги, а именно: родители абитуриентов, а они опираются не на объективную необходимость в специалистах, а на модные тенденции и мифы, которые сами и формируют;
- **нарушение преемственности рынка образования и рынка труда:** конъюнктура рынка труда, в условиях рыночной экономики, подвержена изменчивости, поэтому учебные планы ВУЗов и процесс подготовки специалистов не могут постоянно, в полной мере соответствовать требованиям работодателей. Во всем мире существуют проблемы несоответствия ожиданий студентов и багажа их квалификации реальной ситуации на быстро меняющемся рынке труда, где основным требованием становится готовность к труду вообще. 57 % работодателей говорят о плохой подготовке студентов для работы, они озабочены тем, что выпускники выходят с большим багажом квалификации, но с недостаточным пониманием требований, которые будут предъявляться к ним на рабочих местах. В связи с этим меняются требования к выпускникам, они складываются не столько из определения их актуальных профессиональных знаний и навыков, сколько потенциальных, непроявленных;
- **отсутствие системы эффективного распределения человеческих ресурсов.** Хотя есть госзаказ на создание системы качественного образования, и идет работа над созданием и улучшением стандартов образования, но каждый второй выпускник не работает по специальности;
- **отсутствие всероссийской системы взаимодействия высшего образования и кадровой индустрии.**

Сейчас эти проблемы решаются за счет создания в ВУЗах Центров по трудоустройству и содействию карьере, государственных учреждений профессиональной ориентации, но все эти меры разрозненны и недостаточны для комплексной, всесторонней адаптации специалистов к труду.

Программы и методы, реализуемые ВУЗами, не позволяют делать долгосрочные прогнозы успешности и эффективности деятельности молодого специалиста, так как малоизученными остаются те человеческие качества и возможности, которые выражают «опережающий» образ человека.

Таким образом, человеческий и профессиональный потенциал студентов ВУЗов стал для авторов актуальной областью исследования.

Авторами предложен системный подход в изучении «опережающего» образа молодого специалиста, позволяющего спрогнозировать возможную эффективность реализации его потенциала.

Важнейшим методологическим требованием в задействовании потенциала (от лат. *potentia* – сила – скрытая возможность, способность) человека становится – обеспечение целостности и комплексности подхода в решении задачи, и программа «**Непрерывный поиск перспективных сотрудников среди студентов ВУЗов**» направлена на помощь в ее решении, способствуя повышению адаптационного потенциала молодежи, и приводя социально-профессиональные характеристики выпускников в соответствие с требованиями рынка труда, формируя социальное поведение, адекватное внешним условиям и внутренним ресурсам личности (реализацию потенциала).

Огромное значение в развитии потенциала студентов приобретает именно психологическое сопровождение условий их профессионального и личностного роста.

Исходя из вышеперечисленного, определяются *цели и задачи* Программы и практического ее использования.

Цели.

1. Рассмотреть человеческий (личностный) потенциал как целостное явление, обнаруживающееся на разных уровнях структурной организации психики – от психофизического до социально-психологического – и проявляющееся в контексте подготовки человека к профессиональной деятельности.
2. Разработать процедуру гуманитарной экспертизы человеческого потенциала студентов ВУЗов, находящихся на стыке образовательной и профессиональной среды.
3. Ввести систему отбора перспективных сотрудников среди студентов ВУЗов путем выявления, подготовки и продвижения (содействия в трудоустройстве) их на основе соответствующей базы данных.

Задачи – осуществлять психологическое сопровождение профессиональной карьеры студентов ВУЗов на стадии перехода из сферы образования в сферу труда.

1. Информационное и методическое обеспечение условий профессионального роста молодежи.
2. Формирование психологической основы их профессиональной и социальной мобильности.
3. Подготовку молодых людей к реализации потенциала в новых условиях рынка труда: переход к принципу содействия долговременному планированию карьеры в отличие от прежнего принципа подбора конкретного вида деятельности.

Программа работы со студентами ВУЗов состоит из 4 этапов (один этап – один год обучения). Это глубинный отбор. Каждый этап выполняет свои задачи.

I ЭТАП – метод экспертных оценок (метод групповой оценки личности (ГОЛ)) – 2 курс обучения.

Цель – выявление студентов с потенциальными качествами, по обозначенным в методе группам качеств. Определяется группа тех, кто обладает потенциалом развития.

Авторы являются правообладателями Свидетельства № 2007612517 об официальной регистрации программы для ЭВМ «Программного комплекса для подготовки, проведения и анализа тестирования личностных качеств групп респондентов по модифицированному методу групповой оценки личности», зарегистрированного в Реестре программ для ЭВМ Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам.

Метод групповой оценки — способ получения характеристики человека в конкретной группе на основе взаимного опроса ее членов друг о друге. Разработка метода связана с прикладными исследованиями, где на его основе решается вопрос отбора кадров. Данный метод позволяет оценить наличие и степень выраженности (развития) психологических качеств человека, которые проявляются в поведении и деятельности, во взаимодействии с другими людьми.

Широкое применение ГОЛ в прикладных и исследовательских целях связано с его простотой и доступностью для пользователей, возможностью диагностировать те качества человека, для которых отсутствует инструментарий (тесты, опросники).

Психологической основой ГОЛ является социально-психологический феномен групповых представлений о каждом из членов группы как результат взаимного познания людей друг другом в процессе общения. На методическом уровне ГОЛ есть статистическая совокупность индивидуальных представлений (образов), фиксируемая в форме оценок. Психологическая сущность метода определяет границы его практического применения как приема фиксации некоторых отраженных свойств личности, уровня проявления качеств личности оцениваемого лица в конкретной группе.

Процедура метода ГОЛ предполагает оценку человека по определенному перечню характеристик (качества группируются в отдельные смысловые группы) с использованием техники полярных оценок. Содержание оценки, т.е. совокупность оцениваемых качеств, зависит от цели использования полученных данных.

Сущность ГОЛ – это отражение общественного мнения о человеке.

Задача: изучение структуры общения между объектами и субъектами, учёт социально-психологической позиции личности в коллективе (СППЛ).

Определение: групповая оценка личности – концентрированное выражение общественного мнения о человеке – члене социальной общности.

Психологическая сущность: ГОЛ определяет границы её практического использования. ГОЛ не является прямым способом диагностики человеческих способностей. Она есть отражение некоторых свойств личности, проявленных человеком во внешнем поведении как деятельности, т.е. ГОЛ отражает потенции личности по внешним признакам поведения и деятельности.

ГОЛ содержит информацию о реальных проявлениях личностных потенций и позволяет определить фактическую сторону в поведении личности. ГОЛ следует понимать как научно составленную информацию об уровне проявления качеств личности оцениваемого человека в конкретном коллективе.

Адекватность как проявление истинности ГОЛ зависит от трёх основных моментов.

1. Познательных способностей субъектов, которые производят оценку – «экспертов» (экспертом может быть только тот человек, который находился или находится с оцениваемым человеком в отношениях личного взаимодействия, т.е. имел опыт общения по поводу решения групповых задач).
2. От того, насколько объект оценки (аттестуемый) сумел проявить свои свойства.
3. От позиций (ситуаций), в которых происходит взаимодействие и взаимопознание субъекта и объекта ГОЛ, т.е. «эксперта» и аттестуемого.

II ЭТАП – диагностический модуль – 3 курс обучения.

Теперь определяются сильные стороны и ключевые характеристики студентов, описываются условия, при которых возможна эффективная реализация их потенциала в условиях жизнедеятельности и производственной деятельности.

Цель – получение объективной информации о личностно-деловом потенциале студентов, прошедших первый этап.

Для того, чтобы исследовать личность человека, провести экспертизу человеческого потенциала,

одного-двух тестов недостаточно. Для полной картины нужна «палитра красок». Иными словами, если необходимо построить психологический профиль человека, нужно подобрать около десятка тестов, разработанных психологами-практиками, каждый из которых полностью прорисовывает отдельные качества личности. Из разрозненных деталей с помощью связей и создается искомый профиль.

Контекст, в котором используются тесты, по сути, весьма широк и относится к пониманию и прогнозированию поведения. Внутри основного потока тестирования различают диагностические инструменты для оценки личности и для оценки умений. Измерения личности позволяют взглянуть на особенности поведения индивидов наедине с собой и в отношении к окружающему миру. И, безусловно, существуют правильные и неправильные личностные сочетания для определенных профессий.

Однозначно можно определить, что в подборе тестов большую роль играет взаимодополняемость и взаимодействие тестов.

Тесты взаимосвязаны с рядом других систематических методов, которые включают в себя широкий круг интуитивных и большей частью бессознательных приемов, к которым мы все прибегаем, чтобы понимать окружающих. Это те самые подсказки (искренняя улыбка, воспитание, манера говорить, реальное или кажущееся пренебрежение и т.д.), которые мы стремимся использовать, когда хотим прийти к выводам об устойчивых поведенческих характеристиках людей.

Получение достоверных данных авторами Проекта обеспечивается не только валидностью тестовых методик, но также условиями и принципами организации диагностической процедуры:

- **индивидуальные приглашения.** Соблюдаются правила экологии отношений. Норвежский философ Г. Скирбекк предлагает расширить толкование понятия «экспертиза». В частности, он говорит о необходимости «укрощения» технократических подходов «в пользу экологически просвещенной гуманитарной экспертизы» [12];
- **соглашение о конфиденциальности.** Соблюдается ФЗ РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- **знакомство с этапами реализации Проекта, условиями и преимуществами участия в нем.** Заметим, что чаще всего неблагоприятные последствия какой-либо деятельности являются результатом не какого-то неправильного действия (выбора метода работы, теста), а недостаточного внимания, уделяемого пояснению того, каким будет гуманитарное воздействие и последствия его. Соблюдение принципа включенности, понимания происходящего всеми участниками диалога помогает избежать негативных эффектов;

- **предоставление по результатам тестирования обратной связи по принципу «здесь и сейчас».** Для гуманитарной экспертизы принципиальное значение имеет то, что она строится как диалог, как коммуникация. В этом смысле «обратная связь» выступает как механизм согласования, выхода на более фундаментальные уровни общих интересов, выработки платформы общения, на которой возможен переход от логики противостояния (предполагающегося в условиях отбора) к логике объединения и взаимодействия;

- **исследование возможностей, способностей – ресурсов личности.** Здесь сохраняется смысл гуманизации исследования личности, цель которого не в выявлении положительного и отрицательного в человеке, а в определении его особенностей как потенциальных возможностей для эффективной деятельности.

Процедура диагностического этапа проработана и совершенствуется. При всей нынешней неотработанности интеграционной системы методик конкретная реализация этапа не может быть отложена, как и сама гуманитарная экспертиза, с точки зрения И.И. Ашмарина и Б.Г. Юдина [2], «на потом», до тех времен, когда кто-то где-то (а кто и где?) создаст необходимый инструментарий, отвечающий самому взыскательному вкусу. Соглашаясь с этим мнением, авторы придерживаются позиции, что, подобно многим другим видам деятельности, мы сможем совершенствовать методически-процедурные стороны гуманитарной экспертизы только тогда, когда будем заниматься непосредственно ею и одновременно с этим будем осмысливать собственные шаги, предпринятые и неудавшиеся. Последовательное накопление такого опыта будет еще одним значимым результатом гуманитарной экспертизы [2].

III ЭТАП – традиционное интервью (собеседование) и структурированное психометрическое интервью – 4 курс обучения.

На этом этапе удастся проследить динамику развития участников Проекта.

При проведении **традиционного интервью** (собеседования) исследуется прошлая деятельность и нынешние интересы человека. Метод проверки отдельных гипотез необходим в случае недостаточной проработанности отдельного аспекта в исследовании личности на этапе тестирования или в случае некоторых сомнений при противоречивости его результатов.

Структурированное психометрическое интервью (СПИ) отличается заранее продуманной структурой вопросов. Всем кандидатам задаются одинаковые вопросы и критические ситуации для удобства системы интерпретаций и экспертного оценивания ответов.

Метод анализа метапрограмм и лингвистического анализа речи (автор С.Иванова, директор Тренинг Центра KPG Resources), используемый при СП интервью, позволяет понять отношение кандидата к различным сферам деятельности, увидеть его приоритеты и мотиваторы.

Значение интервью трудно переоценить. Когда кандидаты проходят через подобного рода расширенные процедуры, существует возможность предоставить им обратную связь. Такая практика вполне устоялась и по отношению к этапу завершения исследования. Она фактически является правилом, прописанным в рекомендациях по использованию психометрических методов. Кроме того, предоставление обратной связи способно обеспечить сбор дополнительной информации, которую можно использовать для более точной интерпретации данных.

IV ЭТАП – тренинги – 5 курс обучения.

Цель – активизация внутренних ресурсов через интерактивное обучение, психологическое сопровождение условий личностного и профессионального роста перспективных специалистов.

Для культуры развивающихся постиндустриальных обществ сегодня характерно «публичное признание такой стратегии актуализации личностного начала в человеке, как психопрактики личностного роста. Целью их является культивирование эмоциональной восприимчивости, диалогового межличностного общения, развития творческих способностей, опыта личностной самореализации, словом, как раз тех «навыков души», что составляет востребуемую ныне психологическую компетенцию» [8].

Тренинги позволяют опытным путем прочувствовать окружающую реальность, выработать необходимые социальные и коммуникативные навыки, понять свои слабые и сильные стороны, а главное – научиться видеть и раскрывать потенциал своей личности.

Личностное и социальное развитие молодых специалистов способствуют повышению их трудовой адаптации и построению успешной карьеры.

В рамках развития потенциала молодого специалиста предлагается использовать тренинговые программы по следующим направлениям.

1. Программа «Шаг к лидеру... в себе».

Задача: найти и развить в себе качества лидера для достижения успеха в сфере профессиональной деятельности.

2. Программа «Эффективное взаимодействие. Построение команд».

Задача: научиться эффективно работать в команде и понять свое место в ней.

3. Программа «Эффективное построение карьеры».

Задача: выработать навыки и стратегию построения успешной карьеры.

Итак, процесс управления подготовкой перспективных кадров основывается на целостной, фундаментальной теоретико-методологической базе. Системная ориентированность данного подхода позволяет по-новому охарактеризовать принятые нормы объективности. В качестве основного критерия объективности всех вместе этапов работы вводится понятие «подтверждаемость».

В результате под валидностью применяемых в Проекте методов понимается и то, насколько участники исследования (студенты) и другие участники Проекта (руководители предприятий и организаций) оценивают его результаты как заслуживающие доверия и правдоподобные. В качестве критерия надежности предлагается точное и подробное документирование всех этапов работы, чтобы логика решений на любом из них оставалась прозрачной.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человеческого знания. – М., 1977.
2. Ашмарин И.И., Юдин Б.Г. Человеческий потенциал: основы гуманитарной экспертизы // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.
3. Бизнесу можно учить со школьной скамьи // Торгово-промышленные ведомости торгово-промышленной палаты РФ / Пресс-служба ТМТПП. – № 17-18. сентябрь 2007. – С. 11.
4. Братусь Б.С. Проблемы человека в психологии. Теоретическое исследование. – М., 1988.
5. Братусь Б.С. Естественнонаучная и гуманитарная парадигмы в психологии: преемственность или скачок? (пленарный доклад) // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Гуманитарные проблемы современной психологии». – Таганрог: изд-во ТРТУ, 2005. – № 7 (51).
6. Вахромов Е.Е. Проблема и методология исследования человеческого потенциала. – М: Психологический институт РАО.
7. Вершинская О.Н. Новые требования к человеку в условиях развития общества знаний. – М: Институт социально-экономических проблем, РАН.
8. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: основные положения // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.
9. Кадровый потенциал: проблемы дефицита в агропромышленном комплексе // Торгово-промышленные вести торгово-промышленной палаты Ростовской области. – № 15., сентябрь 2007. – С. 4.

10. Кадры решают все. Непрерывный поиск ценных сотрудников // Торгово-промышленные вести торгово-промышленной палаты Ростовской области / Пресс-служба ТМТПП. – № 1-2., 26 января 2005. – С. 14.
11. Коростылева Л.А. психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – Спб.: изд-во «Речь», 2005.
12. Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование / Человеческие ресурсы. – № 2. – 2003.
13. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Смысл, 1999.
14. Скирбекк Г. Есть ли у экспертизы этические основы? // Человек. – 1991. – № 1.
15. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.