

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ

Рассматриваются теоретико-методологические основания проблемы развития управленческого потенциала. Основопологающим выбран акмеологический подход, обеспечивающий необходимые условия и факторы для развития управленческого потенциала молодых специалистов оборонных предприятий.

Ключевые слова: управленческий потенциал; профессионализм; акмеология; акмеологические условия и факторы; молодые специалисты.

Согласно концепции административной реформы в Российской Федерации в современных условиях наша страна имеет довольно низкую управленческую культуру, не отвечающую современным условиям [1, 2]. Учитывая глобально-кризисные проблемы (экологические, демографические, социальные), особую остроту приобретает поиск новых возможностей и ресурсов для развития профессиональных компетентностей специалистов различных отраслей производства, в том числе и управленцев. В условиях социально-экономической нестабильности управленческая деятельность существенно усложнилась и в большей степени затронула внутренние, психологические ресурсы личности, обуславливающие понимание происходящих изменений, отношение к ним, самооценку возможностей влияния на них и осознание необходимости адаптации деятельности и поведения к этим изменениям [3, 4]. В результате руководители организаций требуют от своих новых сотрудников скорейшего наращивания профессионализма и достижения вершин профессионального мастерства [5]. Это определило противоречия между возрастающими требованиями к масштабу личности эффективного управленца и реальным личностным и управленческим потенциалом многих российских руководителей, между управленческим потенциалом молодого специалиста, способностью осознать его реальные масштабы и умением раскрыть его в профессиональной деятельности.

Значительное число работ как в зарубежной, так и в отечественной литературе посвящено исследованию управленческой деятельности (Кричевский Р.Л., 1993; Харрингтон Дж., 1990; Вудкок М., Френсис Д., 1991; Мескон М., 1992); социально-психологического анализа стиля и методов руководства (Журавлев А.Л., 1979; Кричевский Р.Л., 1993); мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности (Асеев В.Г., 1999; Вилюнас В.К., 1990); акмеологического развития Я-профессионального субъекта управленческой деятельности (Анисимов О.С., 1991; Зазыкин В.Г., 1999; Маркова А.К., 1996); формирования управленческой команды и структур (Синягин Ю.В., 2002); персонализации подготовки (Никандров Н.Д., 2007) и готовности руководителей к управленческой деятельности.

Анализируются активные формы подготовки специалистов по управлению (Красовский Ю.Д., 1997); формированию отдельных управленческих качеств: навыков построения социально-психологических коммуникаций (Филиппов А.В., 1990; Шепель В.М., 1992; Аухадеева Л.А., 1994) управленческого мышления (Давыдов В.В., Лазарев В.С., Неверкович С.Д., 1989), организаторских навыков (Зотеева М.Н., 1987), способно-

сти к творчеству (Андреев В.И., 1992). Исследования определяют прежде всего проблемы повышения квалификации действующих руководителей и отдельные аспекты подготовки специалиста по управлению. Однако в большинстве случаев указанные авторы, говоря о подготовке управленцев, реально обсуждают ее в рамках дополнительного образования, как повышение их квалификации.

В вопросах подготовки управленцев во многом сохраняется информационный подход к подготовке специалистов-профессионалов, где важные задачи профессионализации личности либо совсем не ставятся, либо решаются в крайне недостаточном объеме [6]. При этом открытым остается вопрос о формировании кадрового (управленческого) резерва реального предприятия.

Можно утверждать, что систематическая работа с резервом на государственных предприятиях до последнего времени практически не проводилась или носила зачастую декларативный характер, поскольку «резервисты» не всегда имеют возможность занять ту позицию, в резерве которой они находятся долгие годы [3, 7]. Отметим сформировавшуюся «пустоту» в кадрах, способных к осуществлению инновационного поведения, что может привести к системному кризису в различных сферах жизни. Очевидно, что современные инновационные преобразования требуют формирования (в том числе через систему кадрового резерва) такого «кадрового потенциала», который характеризуется достаточным уровнем мобильности, интеллектуальной активности, физического и психического здоровья, привлекая его и в качестве рабочей силы, интеллектуального источника, потребителей, наиболее адаптивной к новым условиям группы населения. Данные обстоятельства объясняют стремление выявить инициативных, способных, талантливых сотрудников, поскольку именно от их профессиональной позиции во многом будет зависеть темп развития всех сфер жизни в условиях общественных и рыночных преобразований [8]. Очевидно, что для предприятий промышленного типа очень важно заполнить этот «пробел» молодыми перспективными людьми, которые смогли бы принять на себя профессиональную и личную ответственность.

Динамично меняющаяся экономическая ситуация требует новых подходов к организации производства и деятельности предприятия. В условиях здоровой конкуренции организации, строящие свою деятельность с упором на инновационные компоненты, становятся более конкурентоспособными и гибкими по отношению к внешним условиям [9, 10]. При недостатке временных ресурсов и в целях полного использования трудового потенциала всестороннее развитие сотруд-

ников становится залогом роста и развития организаций, вызывая появление инновационных форм и методов психологического сопровождения личности в условиях современного производства. Выявление и развитие управленческого потенциала среди молодых специалистов даст возможность сформировать кадровый резерв и позволит стабилизировать эффективность современного производства.

Анализ научной литературы показал, что проблема развития управленческого потенциала молодых специалистов обусловила развертывание активных акмеологических исследований в этой области. В настоящее время в эмпирических и конкретно-прикладных исследованиях, посвященных управленческой деятельности, накоплен большой массив значимых научных результатов. Вместе с тем следует признать, что недостаточное внимание уделено целостному, системному анализу управленческого потенциала молодых специалистов, а необходимость именно такого анализа подчеркивается многими исследователями [11, 12].

В российской науке вопросы человеческого потенциала кадров управления разрабатывают В.В. Авдеев (2002), А.И. Гаврилов (2002), В.А. Дятлов (2000), А.П. Егоршин (2003), А.Я. Кибанов (2002), М.И. Магура (1999), Е.С. Моргунов (2000), А.М. Озина (2002), В.С. Резник (2002), В.В. Травин (1998), С.В. Шекшня (2000) и др.

Разработкой идей управленческого потенциала занимались Р. Кантер (1999), Т. Питерс (1986), О.С. Виханский (2001), Г. Минцберг (2001), В.В. Шпалинский (2000), В.П. Пугачев (2006), А.П. Егоршин (2003) и другие авторы, решающие проблемы стратегического менеджмента. Вопросы трансформации управленческого потенциала в условиях распространения и развития новых информационных технологий рассматривались в работах Б. Гейтса (2000), П. Друкера (2003), Э. Тоффлера (2001) и др.

Определение управленческого потенциала связывают с некоторыми общими критериями в области знаний, умений и способностей к управленческой деятельности, либо это понятие определенным образом характеризует ключевые психологические понятия, такие как поведение, объект, активация. Говоря о формировании управленческого потенциала, можно отметить, что авторами делается акцент на подготовку уже действующих специалистов управления и практически не осмысливается вопрос выявления и формирования этого потенциала у молодых специалистов [13]. При этом совершенно не затрагиваются другие важные его составляющие; по этой причине понятие управленческого потенциала требует своего уточнения. Также нечетко определены акмеологические условия и факторы развития управленческого потенциала, не изучена их связь между собой и как следствие фрагментарно представлены технологии развития управленческого потенциала [14–16]. Это связано как с неоднозначностью осмысления понятия «управленческий потенциал», так и с отсутствием практики его применения к категории молодых специалистов, рассматриваемых как управленческий резерв современных бизнес-организаций.

Сформировавшиеся новые представления о человеке как открытой самоорганизующейся психологической системе В.Е. Ключко, способной к самодвижению,

самодетерминации; положения Н.В. Козловой о поступательном прогрессивном личностно-профессиональном становлении в образовательных условиях; психология инновационного поведения В.Е. Ключко, Э.В. Галажинского, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов и инициируется не системой периодически актуализируемых (воспроизводимых) потребностей; общая теория фиксированных форм поведения Г.В. Залевского, который рассматривал ригидность – гибкость как исключительно важную психологическую категорию в плане эффективности многих видов человеческих практик позволяют уточнить понятие управленческого потенциала.

Мы определяем *управленческий потенциал* как совокупность управленческих качеств с высоким уровнем осмысленности жизни, самоактуализации, склонностью к гибким формам поведения, личностной зрелости.

Решение проблемы развития управленческого потенциала молодых специалистов в условиях современного производства опирается на необходимость разработки управленческого потенциала молодых специалистов в связи с отсутствием в акмеолого-психологической системе знаний, устоявшихся взглядов на понимание закономерностей становления молодого специалиста оборонного комплекса; но противоречивость отдельных положений в существующих подходах к данной проблеме, потребность в систематизации и обобщении эмпирических данных, что представляет ее как актуальную, требующую выявления критериев высокого управленческого потенциала и разработки гуманитарных акмеориентированных технологий, направленных на развитие этого потенциала у молодых специалистов оборонных предприятий. Созревание философских и конкретно-научных предпосылок – становление акмеологии как науки интеграционно-синтезирующего плана, смысла и характера, которой принадлежит особая роль в понимании и изучении человека, в осмыслении его жизненных возможностей, высших целей и смыслов жизни.

С позиции акмеологии развитие потенциала как категории профессионализма связано с определенными условиями и факторами [17, 18], где акмеологические условия – значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности молодых специалистов, а акмеологические факторы – основные причины, движущие силы их профессионализма.

В различных исследованиях, проводимых с целью выявления наиболее важных компонентов профессионального мастерства управленцев, вносящих наибольший вклад в обеспечение продуктивности всей профессиональной деятельности, авторы приходят к выводу, что, помимо различного рода процессуальных навыков, существенный, а порой и решающий вклад в достижение высокой эффективности управленческой деятельности вносят такие характеристики субъекта управленческой деятельности, которые традиционно относятся не к процессуальным способностям – умениям, но к личностным качествам – индивидуальным особенностям мышления, характера, темперамента, особым ха-

рактическим характеристикам мотивационно-потребностной сферы личности, ее ценностных представлений и практической-ценностных ориентаций [19].

На этих же основаниях рассматривается акмеология управления (управленческая акмеология) [20], где управленческая деятельность по своему содержанию – одна из самых сложных видов профессиональной деятельности, которая требует наличия разнообразных способностей, высокого уровня специальных качеств и умений, интегрированных в сложные системные структуры.

Акмеология имеет потенциальные возможности для выявления и сведения в систему объективных и субъективных факторов, а также условий, которые необходимы, чтобы каждый здоровый человек, проходя в своем развитии ступени взрослости, мог состояться как неординарная индивидуальность во всех

социально важных характеристиках. И в этом смысле нужны новые методологические основания, способные снять имеющиеся противоречия. Это определяет необходимость дальнейшего обоснования и создания системных программ акмеологического сопровождения и акмеологической поддержки целостного развития молодого человека на этапе вхождения в профессиональную управленческую деятельность.

Таким образом, возможности изучения вариантов развития управленческого потенциала молодых специалистов в современном производстве и образовательных условий для его становления являются актуальными, а сопровождение развития этого потенциала в условиях гуманитарных акмеориентированных технологий позволит сформировать систему подготовки управленческого резерва современных оборонных предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2008 годах: утв. Распоряжением Правительства РФ от 25 окт. 2005 г. № 1789 // СЗ РФ. 2005. № 46. Ст. 4720; 2008. № 7. Ст. 633.
2. Материалы Международной научно-практической конференции «Подготовка кадров для государственной и муниципальной службы в условиях реформ: Диалог власти, науки и образования». Новосибирск, 2009.
3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионализма. М.: РАГС, 2000. 125 с.
4. Марков В.Н. Потенциал профессионального взаимодействия // Мир психологии. 2008. № 1. С. 108–121.
5. Бодаев А.А., Ганжин В.Т., Деркач А.А. Предмет акмеологии сегодня // Акмеология. 2001. № 1.
6. Виноградов А.А. Гетерохронность развития профессионально важных качеств личности управленцев в ходе повышения квалификации: Автореф. ... канд. психол. наук. Калуга, 2001.
7. Козлова Н.В., Годымчук А.Ю. Мотивационные факторы формирования кадрового резерва в инновационном образовательном процессе // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 318. С. 199.
8. Годымчук А.Ю., Козлова Н.В., Волков Ю.В., Долматов О.Ю. Формирование кадрового резерва в вузе // Управление персоналом в вузе: практика и анализ. 2008. № 6. С. 52.
9. Архипенко В.А. Влияние инноваций на организационную структуру предприятия // Экономика и управление на предприятии. 2006. № 5 (26).
10. Гунин В.И. и др. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. М.: ИНФРА-М, 2004. 328 с.
11. Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека: Сб. ст. М.: РАГС, 2005. 338 с.
12. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 2005.
13. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Развитие управленческого потенциала: Модуль I: Учеб.-практ. пособие. 2-е изд., испр. М.: Дело, 2005. 128 с.
14. Гусева А.С., Ковалева М.А. Акмеологические основы индивидуальной работы с персоналом // Акмеология. 2002. № 3. С. 23–27.
15. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Книга 5: Акмеологические технологии диагностики и личностно-профессионального роста. М.: РАГС, 2001. 541 с.
16. Степнова Л.А., Ковалева Т.В. Акмеологические технологии как средство формирования кадрового резерва на предприятиях газодобывающей отрасли. М.: РАГС, 2009. 152 с.
17. Бодаев А.А. О субъектном акме человека и факторах, его определяющих // Вопросы социальной психологии личности: Межвуз. сб. науч. тр. / Под ред. Р.М. Шамина. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2001. Вып. 2. С. 4–9.
18. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма. М., 1993. 23 с.
19. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: Пер. с англ. М.: Дело, 1991. 312 с.
20. Зазыкин В.Г., Деркач А.А. Акмеология: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 9 декабря 2010 г.