

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ОБЩЕЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ПРЕВЕНТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Андруник А. П.¹

¹ГОУ ВПО «Пермский национально-исследовательский политехнический университет», Пермь, Россия (614000, Пермь, ул. Комсомольский проспект, 61), e-mail: andrunik72@mail.ru

В статье рассматриваются значимая для экономической и, в частности, кадровой безопасности инновационных предприятий проблема, связанная с определением уровня общей готовности руководителей к превентивной кадровой политике в инновационных организациях, а также обосновывается необходимость нового подхода к оценке знаний, умений и навыков руководителей при организации и реализации мероприятий превентивной кадровой политики в современных условиях функционирования и развития инновационных предприятий. Основу представленной методики составляет трехкомпонентная система подготовки руководителей к превентивной кадровой политике, в состав которой входят психологический (мотивационный), содержательный (теоретический) и операциональный (технологический) компоненты. Проведенное исследование свидетельствует о том, что применение разработанной авторской методики позволяет сопоставить результаты профилактики девиаций и управления персоналом, проанализировать содержание, организацию и методику проведения превентивной кадровой работы различных категорий руководителей, провести количественный и качественный анализ полученной в ходе исследования информации в целях совершенствования деятельности по обеспечению экономической безопасности инновационных предприятий.

Ключевые слова: инновационное предприятие, экономическая безопасность, превентивная кадровая политика, девиантное поведение персонала, уровень готовности руководителей.

DETERMINATION OF THE LEVEL OF TOTAL READINESS LEADERS TO PREVENTIVE PERSONNEL POLICY IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Andrunik A. P.¹

¹Perm national research Polytechnical university, Perm, Russia (614000, Perm, street Komsomolsky prospect, 61), e-mail: andrunik72@mail.ru

The summary. In article are considered important for the economic and, in particular, personnel security innovative enterprises issue related to the definition of a common commitment to preventive personnel policy leaders in innovative organizations as well as obosnovy-the need for a new approach to evaluating the knowledge, abilities and skills of managers in the Organization and implementation of preventive policies in modern conditions of functioning and development of innovative enterprises. The methodology is based on three-component system for training managers to preventive personnel policy, which includes psychological (motivational), insightful (theoretical) and operational (technology) components. The study showed that the use of the author's technique allows to compare the results of prevention – devicij and personnel management, review the content, organization and methods of preventive work of different categories of personnel managers, quantitative and qualitative analysis of the information received in the course of the study of information in order to improve the economic security of innovative enterprises.

Keywords: innovative enterprise, economic security, preventive policies, new personnel have deviant behaviours personnel, preparedness managers.

Классический менеджмент, несмотря на появление новых концепций и теорий, все еще остается преобладающей системой управления в практике отечественных и зарубежных предприятий. При этом проблема построения предприятия инновационного типа имеет несколько важных аспектов. Во-первых, решая такую задачу, необходимо осознавать, в какой среде будет осуществлять свою деятельность предприятие. Во-вторых, в свете новых представлений о менеджменте XXI века постановка и исследование проблемы построения инно-

вационных предприятий могут быть методологически правильно решены только в соответствии с наметившимися тенденциями развития теории и практики менеджмента [5].

Известно, что проблемы экономической безопасности возникают перед каждым предприятием не только в кризисные периоды, но и при работе в стабильной экономической среде. От экономических преступлений своих сотрудников сегодня страдают более 40 % инновационных предприятий, теряя в результате отклонений в поведении сотрудников до 15 % дохода. По данным статистики, грамотная политика в сфере кадровой безопасности может снизить убытки компании, связанные с персоналом, почти на 60 %. Поэтому при формировании системы управления персоналом имеет смысл руководствоваться универсальным и давно проверенным правилом: «Предвидеть опасность, по возможности избегать ее, а при необходимости – действовать» [1]. Другими словами, в условиях инновационной активности современных предприятий вопросы превентивного управления внутриорганизационным поведением работников в системе предпринимательства являются особенно важными.

Активизация исследований по профессиональному становлению руководителей, а также проведенная опытно-экспериментальная работа на базе нескольких предприятий Пермского края позволили выявить широко распространенное представление о повышении уровня профессиональной квалификации менеджера как о дорогостоящем и бесполезном капиталовложении. Подобное мнение подкрепляется результатами многочисленных исследований, которые доказывают, что лучшие руководители не обязательно обладают самой высокой квалификацией. При этом межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» могут иметь большее влияние на процесс нормализации поведения работника, чем их профессиональное владение отдельными управленческими технологиями [3].

Среди проблем, напрямую затрагивающих сущностные аспекты профессионально-личностного становления руководителя, одно из центральных мест занимают вопросы характера и способов превентивного управленческого взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный». Реальный уровень взаимодействия в данной системе является низким и не может обеспечить продуктивного влияния на их взаимосвязанный личностный рост, не является ведущим фактором саморазвития и руководителя, и его подчиненного, не актуализирует имеющийся у них внутренний потенциал.

В настоящее время основным средством борьбы с отклонениями в поведении работников (девиациями) является их привлечение к юридической ответственности, что уже привело к переоценке значимости репрессивных мер в борьбе с этим явлением. Недооценка роли психолого-педагогических мер в профилактике различных нарушений, включая устранение причин и условий совершения отклонений в поведении, свело работу субъектов управления лишь к ликвидации их последствий.

По мнению В. Г. Михайловского [2], гуманизацию деятельности руководителя можно считать приобретением им акмеологических умений и навыков. Это дает возможность сделать вывод о том, что профессиональное становление является не только периодом подготовки и совершенствования профессионального мастерства руководителя, но и важным этапом его личностного роста, раскрытия его потенциальных возможностей. Основываясь на положениях педагогико-эргономической концепции профессионального становления кадров, сформулированных В. Б. Титовым [4], результатом профессионального становления являются гуманистическая направленность; педагогическое мышление, компетентность; профессиональная устойчивость; педагогическое творчество.

Поэтому определение уровня общей готовности руководителей к превентивной кадровой политике (далее – ПКП), как представляется, целесообразно осуществлялось по следующим группам показателей: группа 1 (потребность к самореализации в превентивной кадровой политике; осознание места и функциональных возможностей превентивной кадровой политики в организации); группа 2 (личностно-ориентированная позиция в общении с персоналом; наличие устойчивой мотивации и положительной установки к превентивной деятельности; способность быть носителем передовых психолого-педагогических знаний, умений и навыков); группа 3 (наличие собственной социально-педагогической точки зрения на проблемы превентивного управления персоналом; высокая степень самостоятельности в профессиональной деятельности и управлении персоналом; представление о противоречиях и трудностях превентивного управления персоналом и условиях их разрешения); группа 4 (профессиональная компетентность, соответствие подготовки руководителей передовым технологиям управления персоналом и профилактики правонарушений; наличие внутренних предпосылок к дальнейшему профессионально-личностному самосовершенствованию).

Результаты исследования показали, что наличие в единстве двух компонентов первой группы показателей было характерно для 29 % руководителей. Компоненты второй группы показателей, в совокупности определяющих индивидуальную направленность и возможности превентивного управления, – для 33 % руководителей. Перечисленные в третьей группе показателей элементы характеризовали 38 % руководителей как способных сделать правильный выбор в вариативных условиях превентивного управления. Компоненты четвертой группы показателей обеспечивали выход 21 % руководителей в их профилактической деятельности за привычные стереотипы и пределы, т.е. способствовали сохранению и углублению управленческого потенциала на протяжении всей деятельности. При этом, отсутствие хотя бы одной из групп критериев у 18 % руководителей свидетельствовало о том, что они практически не были готовы к организации и реализации превентивной кадровой политики в организации [1].

Анализ опытно-экспериментальных исследований по проблемам экономической безопасности инновационных предприятий, девиантного поведения их работников, выявленные при этом ошибки руководителей в процессе организации и реализации методов превентивного управления позволили разработать методику оценки уровня общей готовности руководителей организаций (кадровых служб) к реализации мероприятий превентивной кадровой политики.

В ходе разработки методики исследовались уровни *психологической, содержательной и операциональной* подготовки руководителей к превентивному управлению (табл. 1).

Таблица 1

Система критериев и показателей оценки уровня общей готовности руководителей к ПКП

<i>К р и т е р и и</i>											
Полнота			Осознанность			Действенность			Системность		
<i>П о к а з а т е л и</i>											
- знание сущности основных понятий по проблеме девиантности; - знание причин девиантного поведения персонала; - знание методики организации и проведения ПКП			- самостоятельность суждений; - доказательность и объективность выводов; - обоснованность практических действий; - осознание связи между отдельными компонентами ПКП			- степень проявления полученных ранее знаний в ПКП; - динамичность формируемых знаний; - способность применять знания в конкретной ситуации			- глубокое знание основ ПКП; - осознание взаимосвязи между элементами знаний и отдельными умениями; - владение системой методов ПКП		
<i>В и д ы г о т о в н о с т и</i>											
<i>Психологическая</i>				<i>Содержательная</i>				<i>Операциональная</i>			
Уровень готовности				Уровень готовности				Уровень готовности			
Оптимальный «5»	Достаточный «4»	Критический «3»	Недопустимый «2»	Оптимальный «5»	Достаточный «4»	Критический «3»	Недопустимый «2»	Оптимальный «5»	Достаточный «4»	Критический «3»	Недопустимый «2»
<i>О б щ и й у р о в е н ь г о т о в н о с т и</i>											
ВЫСОКИЙ 13-15 баллов				СРЕДНИЙ 10-12 баллов				НИЗКИЙ 6-9 баллов			

Уровень подготовки оценивался по условным качественно-количественным параметрам: *оптимальный, допустимый, критический, недопустимый*.

Для начального определения критериев, наиболее весомо влияющих на эффективность подготовки руководителей к превентивной кадровой политике, был проведен

экспертный анализ. В методе экспертной оценки приняли участие 45 специалистов: руководящий состав, специалисты кадровых агентств и служб организаций.

В соответствии с разработанной системой критериев для практической деятельности по определению уровня готовности руководителей к ПКП целесообразно сформулировать качественную характеристику каждого вида готовности.

Для оценки уровня психологической готовности. Оптимальный уровень. Глубоко осознает цель предстоящей профессиональной деятельности. Четко представляет социальную и личную значимость предстоящей превентивной деятельности с девиантными работниками. В полной мере совершенствует свои профессионально-личностные качества, необходимые для работы с персоналом. Доминирует мотив познавательного характера, выражающийся в возникновении интереса к специфике ПКП. Проявляется устойчивая потребность в профилактической и коррекционной работе с девиантами. Испытывает удовлетворение от специально организованного процесса профессиональной подготовки к превентивному управлению. Ярко выражена уверенность в своей возможности успешно осуществлять предстоящую профессиональную деятельность.

Достаточный уровень. Осознает цель предстоящей профессиональной деятельности и принимает цели деятельности с помощью других руководителей, в организуемом им процессе специальной подготовки к ПКП. Понимает социальную и личную значимость предстоящей профессиональной деятельности при определенных усилиях со стороны вышестоящего руководства. Пытается совершенствовать свои профессионально-личностные качества, необходимые для работы с девиантными сотрудниками. Имеет представление об идеале профессионала, работающего с девиантами, но стремление к его достижению проявляется под влиянием внешних положительных стимулов. Интерес к ПКП проявляется в условиях специально организованной подготовки. Желание и потребность работать с девиантными сотрудниками проявляется при внешнем положительном стимулировании со стороны. В процессе подготовки к ПКП проявляется потребность в овладении специальными знаниями и умениями. В основном удовлетворен специально организованным процессом профессиональной подготовки к ПКП. Уверенность в своей возможности эффективно осуществлять предстоящую управленческую деятельность проявляется в ситуации успеха или положительного подкрепления со стороны.

Критический уровень. Не в полной мере осознает цель предстоящей превентивной деятельности. Ставит перед собой узкопрофессиональные цели. Недостаточно понимает социальную значимость предстоящей превентивной деятельности и необходимость собственной подготовки к ней. Не проявляет особых усилий по совершенствованию своих профессионально-личностных качеств, необходимых для работы с девиантными сотрудниками. Инте-

рес к работе с ними неустойчивый и заключается в том, что он только воспринимает информацию, не проявляя активности к ее глубокому познанию. Желание и потребность заниматься профилактикой деятельностью выражены слабо. Характерен неустойчивый эмоциональный настрой на процесс специально организованной подготовки к ПКП. Сомневается в своих профессиональных возможностях успешно осуществлять предстоящую превентивную деятельность.

Недопустимый уровень. Не осознает цель предстоящей деятельности. Не понимает социальной значимости и отрицает личностную значимость подготовки к работе с девиантными подчиненными, не верит в успех их перевоспитания, поэтому не желает затрачивать усилия на совершенствование своих профессионально-личностных качеств. Желание и потребности работать с девиантными сотрудниками не проявляет. Потребность в овладении системой специальных знаний и умений отсутствует.

Для оценки уровня содержательной готовности. *Оптимальный уровень.* В полном объеме владеет знанием сущности понятий: «девиантное поведение», «делинквентное поведение», «девиант», «делинквент»; причин отклоняющегося поведения и развития девиантности, свойств и типологических особенностей работников, сущности и принципов профилактической и коррекционной работы с девиантными подчиненными; основных условий, средств, методов и форм превентивного управления персоналом; требований к разработке профиактико-коррекционной программы, методик обследования персонала и проведения профиактико-коррекционной работы. Имеющиеся знания помогают правильно объяснить и выделить причинно-следственные связи. Всегда обосновывает свои суждения и умозаключения в соответствии с полученными теоретическими знаниями по проблеме девиантности работников организации.

Допустимый уровень. В достаточном объеме владеет знаниями терминологического аппарата по проблеме девиантности, причин и сущности девиантного поведения работников, знанием содержания, форм, методов и средств превентивной работы с ними. Полученные знания систематизированы, взаимосвязь между элементами осознается. Объясняет явление девиантности и устанавливает причинно-следственные связи с помощью других руководителей. Не всегда самостоятельно обосновывает практические превентивные действия в соответствии с имеющимися теоретическими знаниями.

Критический уровень. Знания по проблеме девиантного поведения и превентивной работы носят нецелостный характер. Руководитель затрудняется определить причины и факторы обусловленности отклоняющегося поведения, не способен дифференцировать понятия «делинквентность» и «девиантность». Знания типологии девиантности работников, методик их диагностики и профилактикой работы фрагментарны. Не четко устанавливает причинно-

следственные связи, часто не осознает связь между элементами новых знаний. Не всегда корректно аргументирует суждения и практические действия в соответствии с теоретическими положениями по проблеме девиантности персонала.

Недопустимый уровень. Знания по проблеме девиантности поведения работников и превентивного управления бессистемны. Руководитель не способен определить причины и факторы обусловленности отклоняющегося поведения, а также свойства и типологические особенности девиантных работников. Не знает существующих методик диагностики и типологии ПДП. Не видит связи между элементами знаний по исследуемой проблеме, не способен установить причинно-следственные связи девиантности и обосновать свои практические действия с помощью полученных знаний.

Для оценки уровня операциональной готовности. Оптимальный уровень. В полной мере владеет умением разрабатывать программу ПКП с девиантными работниками. Умеет проводить диагностику причин отклоняющегося поведения и развития личности подчиненного. Может осуществлять групповую и индивидуальную работу с подчиненными. Свободно владеет приемами, методами и формами ПКП. Умеет осуществлять психологический анализ поступков и качеств личности работника, разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе его трудовой деятельности. Умеет осуществлять контактное взаимодействие с девиантными работниками. Может выявлять латентное состояние девиантности. В полной мере владеет опорными знаниями и умениями, необходимыми для самостоятельной организации и проведения ПКП.

Допустимый уровень. Умеет применять на практике полученные знания по проблеме девиантности работников в сходных ситуациях. Умеет осуществлять диагностику девиантности и проведение ПКП, но делает это не всегда самостоятельно. Затрудняется без помощи разработать профилактико-коррекционную программу работы с девиантными сотрудниками. Не всегда применяет полученные знания в практической превентивной деятельности.

Критический уровень. Руководитель применяет полученные знания, но осуществляет ПКП по образцу, не проявляя самостоятельности. Нет вариативности применения приемов, методов и средств диагностической и профилактико-коррекционной работы. Затрудняется применять полученные знания, учитывать индивидуальные особенности личности работника.

Недопустимый уровень. Выполняет действия, направленные на профилактику и коррекцию девиантного поведения работника на интуитивном уровне. Методом проб и ошибок осуществляет психологический анализ поступков и качеств личности девианта, разрешает конфликты с девиантным работником, выявляет латентное состояние его девиантности, но не владеет умением диагностировать и прогнозировать девиантность работника. Не способен

разработать программу превентивного управления и использовать полученные знания и умения в профилактической деятельности.

Оптимальный уровень готовности руководителя к ПКП оценивался в 5 баллов; достаточный уровень – в 4 балла; критический – в 3 балла; недопустимый – в 2 балла. Уровень общей готовности руководителей к проведению ПКП определяется по сумме баллов, соответствующих определенному уровню по каждому из видов (психологическая, содержательная, операциональная готовность).

Высокому уровню соответствует сумма от 13 до 15 баллов. Среднему уровню – от 10 до 12 баллов. Низкому уровню – от 6 до 9 баллов (табл. 2).

Таблица 2

Определение уровня психологической, содержательной и операциональной готовности руководителя (пример)

Уровни готовности	Виды готовности руководителя											
	психологическая				содержательная				операциональная			
	БАЛЛЫ											
	«2»	«3»	«4»	«5»	«2»	«3»	«4»	«5»	«2»	«3»	«4»	«5»
Оптимальный				+				+				+
Достаточный			+				+				+	
Критический		+				+				+		
Недопустимый	+				+				+			

Обобщая сказанное, следует отметить, что основу представленной методики составляет трехкомпонентная система подготовки руководителей к ПКП, в состав которой входят психологический (мотивационный), содержательный (теоретический) и операциональный (технологический) компоненты. Проведенное исследование свидетельствует о том, что применение разработанной авторской методики позволяет сопоставить результаты профилактики девиаций и управления персоналом, проанализировать содержание, организацию и методику проведения превентивной кадровой работы различных категорий руководителей, провести количественный и качественный анализ полученной в ходе исследования информации в целях совершенствования деятельности по обеспечению экономической безопасности инновационных предприятий.

Список литературы

1. Андруник А. П. Превентивная кадровая политика и эффективное управление персоналом. Монография. – Пермь: Изд-во «Аборигены», 2011.
2. Михайловский В. Г. Методологические основы профессионального становления военных кадров: Монография. – М.: ВА им. Ф.Э.Дзержинского, 1995.

3. Молодчик А. В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. – 247 с.

4. Титов В. Б. Педагогико-эргономические основы профессионального становления военных педагогических кадров. Монография. – М.: ВА РВСН им. Петра Великого, 1999. – 208 с.

5. Хэмел Г. «Менеджмент 2.0: новая версия для нового века» // HBR-Россия, октябрь, 2009 г.

Рецензенты:

Загоруйко И. Ю., д.э.н. доцент кафедры менеджмента Пермского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, г. Пермь.

Дубровский А. В., д.п.н., профессор, профессор кафедры теории и методики профессионального образования ПВИ ВВ МВД РФ, г. Пермь.