

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМ ПЕРСОНАЛОМ

ДОРОНИНА М. С., ЧЕПЕЛЬ И. В.

УДК 351.338

**Доронина М. С., Чепель И. В. Актуальные проблемы обеспечения организаций квалифицированным персоналом**

В статье дано обоснование актуальных направлений обеспечения организаций квалифицированным персоналом в условиях усложнения среды бизнес-деятельности, определена необходимость создания системной парадигмы образования, преобразования правил взаимодействия высшей школы, работодателя и носителя рабочей силы.

**Ключевые слова:** организация, персонал, квалификация, парадигма образования, рынок труда, взаимодействие.

**Библ.:** 14.

**Доронина Майя Степановна** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**Чепель Ирина Владимировна** – студентка, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** xlalin@mail.ru

УДК 351.338

**Дороніна М. С., Чепель І. В. Актуальні проблеми забезпечення організацій кваліфікованим персоналом**

У статті дано обґрунтування актуальних напрямів забезпечення організацій кваліфікованим персоналом в умовах ускладнення середовища бізнес-діяльності, визначено необхідність створення системної парадигми освіти, перетворення правил взаємодії вищої школи, роботодавця і носія робочої сили.

**Ключові слова:** організація, персонал, кваліфікація, парадигма освіти, ринок праці, взаємодія.

**Бібл.:** 14.

**Дороніна Майя Степанівна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**Чепель Ірина Володимирівна** – студентка, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** xlalin@mail.ru

UDC 351.338

**Doronina M. S., Chepel I. V. Current Problems of Organizations Qualified Personnel**

In this article we give the actual study areas provide organizations with qualified personnel in a more complex environment of business activity, determined by the need for a paradigm system of education, the transformation rules of interaction between higher education, employer and labour support.

**Key words:** organization, personnel qualifications, the paradigm of education, labour market interaction

**Bibl.:** 14.

**Doronina Maya S.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Sociology and Management Psychology, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**Chepel Irina V.** – Student, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** xlalin@mail.ru

Роль и функции персонала развиваются под влиянием развития моделей человеческого общества, меняющихся актуальные предметы производства. Научно-техническая революция и рост доходов населения в постиндустриальном обществе способствовали переходу от производства товаров, характерного для индустриального общества, к производству услуг. Этот переход сделал наиболее ценными экономическими ресурсами профессионализм, обучаемость и креативность человека. В новой постиндустриальной фазе развития общества главными ресурсами экономики стали информация и знания, а наиболее востребованными – работники, обладающими знаниями и умениями в сфере обработки информации. Основным социально-экономическим ресурсом и целью формирующегося когнитивного общества являются не знания работника, а его способность к познанию, умение получать актуальные знания из разных источников и практически их использовать. Когнитивный (познавательный) потенциал человека гарантирует ему приспособление к меняющимся условиям окружающей среды. Сегодня эко-

номика требует ускоренного развития интегрального производственно-образовательного труда в информационных средах. Поэтому имеет смысл обратить внимание на рекомендации рождающейся науки – когномики. Ее цель – формирование желания человека, во-первых, сосредотачивать силы и ресурсы на удовлетворение инстинкта познания, заложенного в его природе, во-вторых, максимально использовать полученные знания в жизни [1, с. 10, 158].

Отечественный бизнес вынужден функционировать в сверхсложной среде, комбинирующей признаки всех моделей общества. Для обеспечения надежности своей жизнедеятельности ему необходимо учитывать мировые тенденции управления развитием и использованием потенциала главного своего ресурса – сотрудника. В последнее время не только ученые, занимающиеся методологическими и методическими проблемами трудовой активности человека, но и авторы учебников по менеджменту, теории организационного поведения, управлению персоналом (Р. Дафт, М. Армстронг, Ф. Лютенс, О. Виханский и многие другие) вводят в содержа-

ние разделы, главы и параграфы, посвященные принципиально новым технологиям упорядочения трудовой активности грамотного персонала, обладающего высоким творческим потенциалом. Но построение более-менее логичной парадигмы управления персоналом в условия формирования когномики не закончилось.

Целью данной статьи является уточнение актуальных направлений обеспечения организаций квалифицированным персоналом в условиях усложнения среды бизнес-деятельности и перестройки правил взаимодействия высшей школы, работодателя и носителя рабочей силы.

Большую надежду на решение актуальных проблем обеспечения организаций квалифицированным персоналом наука и педагогическая практика возлагают на освоение компетентностной парадигмы образования. Но мнения ученых по поводу ее конструктивности не совпадают и все еще не отличаются убедительностью. Авторы первых классических публикаций по компетенциям (например, Дж. Равен, Л. Спенсер, М. Спенсер) не обременяли себя проблемами технологичных рекомендаций по их практическому освоению. В современной литературе предлагается множество вариантов описания эволюции образовательных парадигм, все чаще высказываются мнения о необходимости их синтеза и определения в нем места и роли компетентностной. Например, в пользу принятия компетентностного подхода не как единственно правильного, а как необходимого дополнения к знаниевой парадигме в условиях построения когнитивного общества приводят достаточно убедительные аргументы М. Карпенко, В. Меськов, А. Мамченко, А. Андреев, В. Надвоцкая, Е. Ямбург [1 – 5] и другие.

**Н**е претендуя на глубокий анализ дискуссий по этому поводу, приведем мнения и аргументы признанных специалистов в сфере образования о необходимости синтеза педагогических парадигм. В пользу гармонизации педагогических парадигм как стратегии развития образования высказался еще в 2004 г. член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук Е. Ямбург, проанализировав преимущества и проблемы четырех парадигм образования: когнитивно-информационной (в привычном восприятии более известной как знаниевая); личностной; культурологической; компетентностной. Последняя, по его мнению, предназначена для подготовки сферой образования умелого и мобильного работника владеющего не набором инструментов решения проблем, а способами и технологиями их получения [5]. Эту идею поддерживает известный педагог А. Андреев [3]. Причину ограничения знаниевой парадигмы объясняет действительный член Петровской академии наук и искусств, доктор педагогических наук, профессор, ректор муниципального института (г. Нижнекамск) Ф. Ялалов. По его мнению, на рынке труда наблюдается избыток специалистов с качественным высшим фундаментальным образованием, реальная же экономика стала испытывать нехватку практико-ориентированных квалифицированных кадров. Эта ситуация требует быстрого освоения деятельностно-компетентностного подхода к практико-ориентированному образованию, в котором опыт деятельности приобретает статус дидактической единицы [6].

Важным дополнением к анализу мнений ученых является анализ довольно авторитетными фирмами и организациями проблем обеспечения персоналом, которые они обнаружили в процессе исследования практики.

Нельзя не согласиться с тем, что образование во многом определяет эффективность инноваций – критического ресурса развития экономики. Фирма General Electric на основе анализа инновационного климата организаций сделала вывод, что одним из барьеров на пути его формирования является некачественное образование [7]. Только 35% респондентов согласились с тем, что школы и университеты обеспечивают уровень образования, необходимый для формирования инновационных лидеров будущего. При этом среди наиболее важных факторов, способствующих успехам инноваций, 42% российских руководителей выделяют наличие сотрудников с более высоким уровнем технической (практической) подготовки, а 64% – сотрудников, умеющих креативно мыслить и находить нестандартные решения. Этот резерв зафиксировала и транснациональная аудиторская компания Pricewaterhouse Coopers, изучившая мнения руководителей крупнейших компаний мира о тенденциях в области управления персоналом [8]. Из-за нехватки талантов каждый четвертый руководитель в мире вынужден откладывать стратегические инициативы или отказываться от возможностей развития бизнеса. В России эта проблема стоит особенно остро, здесь 70% руководителей считают, что одной из самых сложных кадровых задач является привлечение и удержание менеджеров среднего звена, обладающих высоким потенциалом. Не отрицают они наличия этой проблемы и в отношении квалифицированного производственного персонала, а также молодых специалистов. Такая ситуация вынуждает компании менять стратегии управления персоналом. В ближайшее время этим прогнозируют заняться 78% руководителей в мире и 69% в России. По данным исследования, 55% компаний считают, что в 2012 году конкуренция в поиске высококвалифицированных сотрудников возрастет.

**О**днако не только привлечение в компанию ключевых сотрудников, но и дальнейшее их удержание внутри организации начинает заботить работодателей. Изучая эту проблему, транснациональная аудиторская компания Pricewaterhouse Coopers представила результаты ежегодного опроса руководителей крупнейших компаний мира [8]. Поиск и удержание нужных специалистов остаются их основной задачей. Только 30% руководителей по всему миру и 35% в России уверены в том, что сумеют привлечь необходимые для реализации стратегии своей компании человеческие ресурсы, а соответственно 43% и 46% полагают, что обеспечивать их отрасли необходимым персоналом стало сложнее.

Об изменении предпочтений работодателей свидетельствует ранжирование ими наиболее желаемых характеристик возможных сотрудников, которых они ищут на рынке труда. По результатам опроса портала Career.ru на первое место (85% опрошиваемых) респонденты поставили такие личные качества работника, как ответственность, коммуникабельность, инициативность,

самостоятельность, исполнительность. Актуальными остаются навыки работы на компьютере (49%); прикладные знания, наличие опыта (42%); широкий кругозор, наличие знаний в различных областях (39%). Хотя довольно высоко ценятся работодателями также и глубокие теоретические знания в своей области претендентов (37%), а также знание специализированных программ по профессии (32%). Красный диплом и наличие рекомендаций, как условие предоставления рабочего места, получили всего 6% голосов работодателей. Работодатели привлекают сегодня социально-психологические, поведенческие характеристики персонала и наличие практического опыта [9]. Эти данные убедительно свидетельствуют в пользу актуализации компетентностной парадигмы образования.

Компанией Pricewaterhouse Coopers получен интересный ответ на вопросы, можно ли ожидать на рынке труда обладателей желаемых качеств и какие необычные проблемы появятся с их привлечением. Ее исследования подтвердили появление и рост на рынке труда миллениалов – представителей тех, кто родился в период с 1980 по 2000 годы [10]. Опрос более 4 000 молодых специалистов в более чем 70-ти странах мира показал, что они через несколько лет будут составлять большую половину занятого населения, и эта тенденция значительно изменит ценности труда. Миллениалы считают наиболее важной жизненной ценностью баланс между работой и семьей (95% респондентов); 22% опрошенных считают рабочее место привлекательным, если работодатели обеспечивают профессиональный рост, возможность учиться; 19% респондентов считают важной характеристикой трудового процесса свободный рабочий график. Ценность денежных вознаграждений (включая зарплату) признали 14% респондентов. В связи с этим специалисты PwC предупреждают работодателей о том, что с улучшением условий труда начнется интенсивная текучка кадров.

Поскольку многие руководители высказали свою тревогу относительно привлечения на работу высококвалифицированных менеджеров среднего звена, представляет интерес обобщение состояния рынка труда именно этого персонала, выполненное HeadHunter. Молодые специалисты нового поколения считают важным источником, которым они могут воспользоваться для выполнения функций руководителя, свою способность оперативно реагировать на изменение ситуации. Обеспечивающими резервами этой способности, по их мнению, является умение эмоционально расположить собеседника, провести переговоры с выгодой для себя. Потребители же услуг миллениалов-руководителей по данным опроса HeadHunter считают наиболее значительными их преимуществами большую работоспособность, активность и гибкость в работе, обеспечиваемую прекрасной ориентацией в мире высоких технологий. Недостаток опыта молодых менеджеров втройне компенсируется их энтузиазмом, способностью приспосабливаться к постоянно меняющемуся законодательству и технологиям [11].

Насыщение рабочих мест интеллектуальными сотрудниками требует существенных изменений инструментов упорядочения их трудовой активности. Деловое партнерство и коучинг сейчас востребованы как никогда. IBM Global CEO Study заинтересовали технологии и последствия перехода от командного управления к сотрудничеству [12]. Исследование показало, что в процессе этого перехода большинство руководителей меняют характер взаимодействия с подчиненными, добавляя в отношения с ними значительную долю открытости, прозрачности, привлекая сотрудников в управление через проектные команды. Преимущества этой стремительно развивающейся тенденции очевидны. Согласно результатам исследования компании, превосходящие конкурентов, на 30% чаще называют ключевым фактором, влияющим на экономический успех, открытость. Она характеризуется более широким использованием в менеджменте социальных инструментов обеспечения сотрудничества и инноваций. Кроме того, лидирующие в управлении персоналом организации используют методы, раскрывающие потенциал коллективных знаний и неформальных сетей внутри организации с тем, чтобы новые идеи и решения способствовали росту производительности и прибыльности. Эта тенденция влечет серьезные последствия не только для самих руководителей, но и для их компаний в целом, менеджеров, рядовых сотрудников, для университетов и бизнес-школ, а также для поставщиков информационных технологий. Многие руководители считают эти технологии мощным инструментом преобразования организационных структур. Свыше половины опрошенных (53%) планируют использовать их для развития партнерства с внешними организациями, а 52% респондентов уже заняты развитием сотрудничества внутри своей организации. Ключевыми факторами успеха персонала в условиях более сложной и взаимосвязанной бизнес-среды большинство руководителей назвали такие социальные навыки, как умение взаимодействовать (75% респондентов), общаться (67%), проявлять творческий подход и гибкость (61%).

Тенденция расширения сотрудничества, кооперации распространяется сейчас также на отношения с деловыми партнерами. Если в 2008 г. немногим более половины опрошенных планировали расширять партнерские отношения, то сегодня уже свыше двух третей респондентов намерены придерживаться этой стратегии [12].

Социализация отношений с партнерами требует определенных знаний и умений. Исследования известной фирмой MCKINSEY влияния социальных технологий на показатели стоимости и производительности показали, что 70% компаний в той или иной степени уже применяют их, но очень немногим удается хоть как-то приблизиться к использованию всех заложенных в них преимуществ. В то же время, по оценкам MGI, такое использование может повысить на 20 – 25% производительность высококвалифицированных работников, в том числе менеджеров и специалистов, взаимодействующих с клиентами. Сдерживает рост эффективности социальных технологий неготовность компаний изменять корпоративную культуру и организационную

структуру. Чтобы извлечь всю возможную экономическую выгоду из социальных технологий, компании должны развивать открытый обмен информацией и формировать внутренний климат доверия, делового партнерства и сотрудничества [13].

Учитывая повышение спроса на модели обучающейся организации в контексте единства производственно-образовательного процесса и его места в экономике, высшая школа должна дать студентам представления о такой модели синтеза познания и практического действия, как *культурадигма* [14]. Ориентация на ее рекомендации способствует созданию такой программы развития образовательных процессов организации, которая не будет отвергнута ее персоналом.

**К**ак становится понятным из вышеприведенного текста, по мере освоения когнитивной экономики растет актуальность проблемы привлечения организациями квалифицированных кадров. Высшей школе для обеспечения соответствия выпускников требованиям рынка необходим не переход к компетентностной парадигме подготовки студентов, а умелое дополнение стандартной знаниевой парадигмы ее положениями. Исследования рынка труда показывают необходимость повышения удельного веса в учебных планах дисциплин гуманитарного цикла, развитие у студентов способности оперативно выполнять научные исследования и ориентироваться на культурадигму как методологическую основу минимизации сопротивления коллектива внедрению инноваций в работу. Работодатели для привлечения и удержания талантливых молодых работников должны обратить внимание на освоение социально-психологических и образовательно-воспитательных инструментов воздействия на трудовое поведение персонала. Тем, кто хочет иметь надежный базис в жизни, необходимо ориентироваться на перманентное образование и приобретение навыков учиться самостоятельно. Дальнейшие исследования проблем обеспечения организаций высококвалифицированным персоналом целесообразно сосредоточить на вопросах диагностики профессионально-квалификационного потенциала работников предприятия и разработки планов его необходимого и достаточного развития. ■

## ЛИТЕРАТУРА

1. Карпенко М. П. Когномика / М. П. Карпенко. – М.: СТА, 2009. – 225 с.
2. Меськов В. С. Когнитивно-компетентностная парадигма образования / В. С. Меськов, А. А. Мамченко // Школьные технологии. – 2011. – № 3. – С. 46 – 62.
3. Надвоцкая В. В. К вопросу о соотношении компетентностного и квалификационного подходов / В. В. Надвоцкая // Научные исследования – 2011: Материалы XX Международной научно-практической конференции. – Украина, 2011. – С. 93 – 97.
4. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А. Л. Андреева // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 19 – 27.

5. Ямбург Е. Школа на пути к свободе: культурно-историческая педагогика / Е. Ямбург. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 351 с.

6. Ялалов Ф. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию / А. Ялалов / Интернет-журнал «ЭЙДОС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-2.htm>. – 15.01.2007.

7. Исследование General Electric «Глобальный инновационный барометр 2012» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2012/03/06/4088>. – 6.03.2012.

8. Исследование Pricewaterhouse Coopers: результаты XV ежегодного опроса руководителей крупнейших компаний мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/corporate/2012/01/24/3949>. – 24.01.2012.

9. Какие основные требования предъявляют работодатели к выпускникам вузов при трудоустройстве. Результаты опроса портала Career.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rusrep.ru/article/2012/04/11/job/11> апреля 2012 – 11.04.2012.

10. Кто пришел на смену поколению «Икс» / Мобильная версия еженедельника «Город812» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.online812.ru/2012/05/24/005/pda.html>. – 24.05.2012.

11. Требуется начальник. Опыт не обязателен. Данные опроса HeadHunter Проект planetahr [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://career.ru/article/11465/>. – 15.03.2012.

12. Исследование IBM: Переход от командного управления к сотрудничеству [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2012/05/24/441824.05.2012>. – 24.05.2012.

13. Исследование McKinsey: Социальная экономика: повышение стоимости и производительности при помощи социальных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2012/07/27/4709>. – 27.07.2012.

14. Доронин А. В. Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации / А. В. Доронин // Экономика розвитку. – 2008. – № 3 (47). – С. 72 – 76.