

Ободкова Евгения Александровна

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
Россия. Ярославль

Препятствия реализации новых решений: представления кадрового потенциала предприятий

Статья содержит выдержки исследования, описывающего основные препятствия, с которыми сталкиваются руководители и представители кадровых резервов в возрасте до 35 лет промышленных предприятий России. Структурные и организационные особенности предприятий оказывают давление на инновационный потенциал сотрудников, вызывая социально-психологические и личностные трудности, тем самым сдерживая возможность изменений, которых требует рынок инновационной экономики.

Ключевые слова и словосочетания: социально-психологические трудности в деятельности, новый образ сотрудника будущего, ответственность, осознанность.

В настоящее время общество, предприятия, человек находятся в ситуации изменений, вызванной процессами глобализации, интеграции, ускорения темпа жизни, а также перехода нашего общества от сырьевой к инновационной экономике. Этот переход представляет собой не только возможность обеспечения конкурентоспособности страны [1] и не просто переход общества к новому производству, к другим способам работы, технической оснащенности, к отличным от старых моделям поведения, но и колоссальное изменение мышления общества, того содержания человека, которое определяет будущее личности, общества, страны.

В данной статье мы придерживаемся точки зрения, согласно которой все события, происходящие в жизни человека, предприятия, общества, обусловлены исключительно волей осознаваемых и неосознаваемых действий человека, от «того, что наполняет человека», зависит его жизнь, жизнь общества и страны.

Психологи и философы признают, что личность – это самость и микрокосм всей реальности, через сознание человека эта реальность рассматривается и преобразуется, и, находясь в ней, сам человек стремится к росту и развитию [2]. Для нас важна мысль о том, что сам человек (его мышление, образы мира, представления о настоящем и будущем) является причиной событий, само общество определяет будущее самого себя. Только активная позиция по отношению к своим мыслям и действиям, только осознание

происходящего и сравнение его со своими смыслами и целями является путем развития. Данную точку зрения подтверждают работы немецкого философа, ученого Н. Кузанского, который связывал человечность с единством, а свойство единства состоит в развертывании и себя сущего. Он считал, что человек обладает силой развертывать из себя все в округе своей области, все производить из потенции своего центра [3]. Каков потенциал человека, таков и разворот событий личностью, группой, обществом.

Человек сам творит себя, творит общество. Ф. Ницше пишет о сверхчеловеке – творце, обладающем сильной, стремительной, «подлинной волей», творце самого себя как автономной и свободной личности. Для того чтобы воспроизводился сложный мир (в нашем случае мир инновационной экономики), должно воспроизводиться сложное усилие саморазвития, капиталовложения в себя, в свои способности, деяния, воображение, мышление [4]. Результатом такого вложения становится «новый человек», который способен «поместить себя в свою мысль, в свои стремления, в некоторое сильное магнитное поле, сопряженное предельными символами [4]. Считаем, что в данном случае речь идет о некоем виде осознанности своей жизни, происходящего вокруг.

На этапе перехода от сырьевой к инновационной экономике от человека требуется не только набор иных форм поведения, компетенций и т.д., но и изменение «содержания человеческих образов, представлений, мыслей, потенциала и т.д.». На наш взгляд, необходимо серьезно изучать образы, представления, ценности и т.д. членов разных социальных групп для понимания того, каким «перспективным» ресурсом обладает та или иная группа (человеческий капитал). Достаточно ли тех наполнений образов, представлений, ценностей в новой реальности?

Приведенные в данной статье фрагменты исследования посвящены изучению, с нашей точки зрения, одной из самых ресурсных социальных групп (при переходе к инновационной экономике), а именно: работающей молодежи и той ее части, которая состоит в кадровых резервах и относится к управленческим уровням промышленных предприятий России. Это сотрудники предприятий, на которых возлагают надежды, в ближайшей перспективе именно они будут управлять основными процессами предприятий, строить их будущее, а значит, и будущее страны.

Цель данного исследования – выявить социально-психологические препятствия, которые не позволяют работающей молодежи (той ее части, которая состоит в кадровых резервах и относится к управленческим уровням промышленных предприятий России) улучшать, изменять процессы работы, применять инновационные для конкретного предприятия идеи.

Основными трудностями, по мнению управленцев и представителей кадровых резервов промышленных предприятий страны, станут организационные и социально-психологические трудности. Выявленные трудности – это следствие реального давления «старых» структур предприятий, коллек-

тивных стереотипов относительно процесса производственной работы, «личностной незрелости» (т.е. неосознанности поведения, отсутствия личной стратегии развития).

Задачи исследования:

1. Выявление и описание препятствий, не позволяющих руководителям среднего звена управления, членам кадровых резервов на промышленных предприятиях России двигаться вперед с применением технологий инновационного мышления, улучшать процессы, деятельность в свете требований инновационной экономики.

2. Определение образовательных потребностей, удовлетворение которых позволит устранить выявленные социально-психологические препятствия, определение предпочтительных форм работы руководителям среднего звена управления, членам кадровых резервов на промышленных предприятиях России.

В исследовании приняли участие 300 управленцев среднего звена управления, членов кадровых резервов 5-ти крупных промышленных предприятий России в возрасте 20–35 лет (85% мужчины, 15% женщины).

В результате опроса и проведения инновационных сессий с руководителями среднего звена управления, членами кадровых резервов на промышленных предприятиях России выявлены и структурированы социально-психологические препятствия, не позволяющие руководителям среднего звена управления, членам кадровых резервов на промышленных предприятиях России двигаться вперед с применением технологий инновационного мышления, т.е. тех способов, методов, новшеств, которые не приняты на данном предприятии (табл. 1).

В таблице 1 показано, что главное препятствие, по мнению руководителей среднего звена управления промышленных предприятий, – структурно-организационное (обилие процедур, частые смены цели и задач), т.е. сам «организм» предприятия не оставляет места инновационным видам мышления. Главенство структуры не позволяет управленцам продвигать свои идеи. Также неудобство организации рабочего времени, отсутствие переподготовки младшего персонала (только самоподготовка), ограничение штатного расписания, технические проблемы – все факторы, занимающие основное рабочее время управленца среднего звена и относящиеся к первому виду препятствий.

Таким образом, сотрудник находится под властью структуры, правил, обязанностей, а новые идеи не укладываются в известные принятые алгоритмы предприятий, только сотрудник с «особым потенциалом» может донести «непривычную структуре мысль, идею».

Вторым по значимости считают социально-психологические препятствия. Сложности взаимоотношений с подрядчиками, акционерами, другими подразделениями, недостаточная мотивация к работе персонала, личностные особенности коллег – это ведущие препятствия, которые, по словам

руководителей среднего звена управления, представителей кадровых резервов, являются «практически не решаемыми», виден «пессимистический настрой» в продвижении своих идей.

Таблица 1

Виды препятствий, не позволяющих руководителям среднего звена управления, членам кадровых резервов на промышленных предприятиях России двигаться вперед с применением технологий инновационного мышления

№	Вид препятствия	Содержание препятствия (приведены в порядке убывания значимости)
1	Структурно-организационные	Обилие процедур Частые смены цели и задач Организация рабочего времени Отсутствие переподготовки младшего персонала (только самоподготовка) Ограничено штатное расписание Технические проблемы
2	Социально-психологические	Сложности взаимоотношений с подрядчиками, акционерами, другими подразделениями Недостаточная мотивация к работе персонала Неэффективное планирование рабочего дня Отсутствие чувства единой команды Личностные особенности коллег Низкий уровень ответственности, требовательности в подразделениях Неуверенность в завтрашнем дне
3	Личностные	Неуверенность Эмоциональность Лень
4	Общественная жизнь завода	Сложности вовлечения персонала в деятельность, не относящуюся к должностным обязанностям
5	Профессиональные	Некомпетентность персонала

Неэффективное планирование рабочего дня, отсутствие чувства единой команды, низкий уровень ответственности, требовательности в подразделениях, неуверенность в завтрашнем дне также не позволяют претворять руководителям идеи в жизнь. На наш взгляд, социально-психологические трудности являются реакцией сотрудников на ту структуру, в которой находятся, и набором стереотипов коллективного мышления относительно собственной работы, работы своего коллектива и предприятия.

К личностным особенностям, не позволяющим руководителям среднего звена управления, представителям кадровых резервов на промышленных предприятиях России двигаться вперед с применением технологий инновационного мышления, относят неуверенность, эмоциональность, лень. Как видно из исследования, данная группа препятствий наименее много-

численна, что, на наш взгляд, косвенно свидетельствует о «неумении» посмотреть на себя как на причину результатов. Причины результатов мы ищем вне себя – в коллегах, структуре организации.

В новой инновационной экономике ценен человек, понимающий, что он является причиной успехов или поражений, что от него зависят процессы, т.е. ответственность за результаты лежит на человеке, что требует особого рода рефлексии – осознанности происходящего.

Собственные «ограничения» управленцев в связке со структурно-организационными и социально-психологическими выстраивают «крепкую стену» на пути к применению технологий инновационного мышления.

Общественная жизнь завода (сложности вовлечения персонала в деятельность, не относящуюся к должностным обязанностям) и профессиональные препятствия (некомпетентность персонала) – сдерживающими факторами на пути движения вперед с применением технологий инновационного мышления. Полагаем, что общественная деятельность – это способ воспитания ответственного и осознанного поведения, когда сотрудник начинает понимать, что есть та зона процессов, на которую он может влиять и получать результаты.

На наш взгляд, не удивительно, что структурно-организационные и социально-психологические препятствия – это ведущие препятствия, в противовес личностным. Считаем, это зависит от уровня ответственности и осознанности человеком происходящих событий. Всегда понятен процесс переноса фокуса внимания вне себя (структура организации, коллеги и т.д.) и всегда сложно взять ответственность за результаты происходящего на себя («что я сделал не так?»).

Таким образом, структурно-организационные, социально-психологические, личностные особенности руководителей среднего звена управления – вот ведущие препятствия на пути движения руководителей вперед с применением технологий инновационного мышления.

Результаты следующей части исследования позволили определить образовательные потребности, удовлетворение которых позволит устранить выявленные препятствия, а также определить формы предпочтительной образовательной работы с молодыми управленцами и представителями кадровых резервов промышленных предприятий.

По мнению руководителей среднего звена управления, членов кадровых резервов, изучение следующих вопросов (удовлетворение образовательных потребностей) является способом нивелирования структурно-организационных, социально-психологических, личностных препятствий на пути движения руководителей вперед с применением технологий инновационного мышления:

- знание иностранного языка и общение с иностранными партнерами;
- подходы к мотивации персонала;
- профессиональное обучение;

- изучение технологий коммуникаций с разными категориями работников и др.

В качестве форм обучения руководители предпочли:

- индивидуальное обучение (самостоятельная подготовка на основе методического материала);
- коучинг (индивидуальные консультации);
- стажировки на других предприятиях.

Итак, к обучению руководителями среднего звена управления, представителями кадровых резервов в качестве способов нивелирования препятствий на пути движения руководителей вперед с применением технологий инновационного мышления – содержательно и организационно позволяют нивелировать лишь социально-психологические и личностные препятствия, оставляя без внимания ведущее препятствие – структурно-организационное. В качестве объяснения данного факта можно предположить, что структурно-организационное препятствие осознается как «не в полной мере в зоне влияния» руководителей среднего звена управления либо у руководителей среднего звена управления присутствует «ограничение» широты видения, стереотипность по отношению к возможности / невозможности изменения структурно-организационных препятствий.

В качестве форм обучения молодые руководители предпочли индивидуальное обучение (самостоятельная подготовка на основе методического материала), коучинг (индивидуальные консультации), стажировки на других предприятиях. Индивидуальное обучение указывается как желаемая форма подготовки в противовес групповому. Управленцы убеждены, что индивидуальные занятия позволят достичь результатов в более короткие сроки. Полагаем, что данное утверждение можно обосновать следующим образом: групповое обучение на предприятиях чаще идет в рабочее время, что отрывает от производственного процесса и не совсем удобно (в выходной день или послерабочее время руководители обучаться не желают), а индивидуальное самостоятельное обучение и индивидуальные занятия со специалистом сократят время на обучение и дадут более хороший результат.

Таким образом, предложенные молодыми управленцами среднего звена управления, представителями кадровых резервов темы обучения не касаются всех видов препятствий, а в основном нацелены на устранение социально-психологического и личностного видов препятствий, не уделяя должного внимания структурно-организационному.

В качестве желаемых форм обучения выбраны индивидуальные (самостоятельная подготовка на основе методического материала, индивидуальные консультации, стажировки) в противовес групповым.

Итак, проведенная серия исследований подтвердила гипотезу о том, что основными трудностями, с точки зрения управленцев и представителей кадровых резервов промышленных предприятий страны, станут организа-

ционные и социально-психологические. Полагаем, что выявленные трудности – это следствие реального давления «старых» структур предприятий, коллективных стереотипов относительно процесса производственной работы, «личностной незрелости» (т.е. неосознанности поведения, отсутствия личной стратегии развития).

На наш взгляд, являются важными следующие выводы, к которым можно прийти в результате исследования:

1. Структурные и организационные особенности предприятий оказывают давление на инновационный потенциал сотрудников, тем самым сдерживая возможность изменений, которых требует рынок инновационной экономики.

2. Социально-психологические и психологические трудности являются откликом (реакцией) на структуру организации, а также проявляют те особенности и стереотипы поведения, что заложены в коллективном мышлении.

3. Если рассматривать представления молодых руководителей и представителей кадровых резервов с точки зрения широты и узости восприятия, то они мыслят узко, не выходя за рамки личностных и социально-психологических характеристик.

4. Молодые руководители и представители кадровых резервов основной причиной, почему не получается вносить изменения в рабочие процессы, назвали структурно-организационные, социально-психологические, а это косвенно может свидетельствовать о «переложении» ответственности за свои результаты на саму структуру в противовес личностной ответственности.

5. Молодые руководители и представители кадровых резервов отвергают точку зрения «все в моих руках» и полагаются на обусловленность своих действий структурой, руководителем, коллегами и т.д.

Данные исследования согласуются с результатами российских, американских и японских исследований, показывающих, что корпоративная культура, социально-психологические критерии влияют на производительность труда и будущее предприятия [5–10].

Мы сами строим свою жизнь, свое будущее и будущее предприятия, общества, страны. Если наше видение связано с большим количеством ограничений, трудностей, лежащих вне сферы нашего влияния, с нашей точки зрения, это сигнал неосознанности происходящих событий, непонимания того, в какую сторону идет движение, развитие, страх взять ответственность за конечный результат.

Требуется формирование «нового образа лидера, профессионала», «образа инновационного специалиста», который может ответить на современные экономические изменения посредством инновационного мышле-

ния, ответственного и осознанного поведения, того, кто сможет пройти существующие препятствия.

Исследование косвенно указывает на глобальную проблему «неготовности населения» к новым требованиям руководства, власти. Общество не знает, не понимает и не осознает необходимость собственных личных изменений, изменений в коллективе, на предприятии, в обществе для эффективного развития, движения вперед. Необходимы новые подходы социально-психологического порядка, позволяющие влиять на человека, группу, общество с целью формирования новых «схем» мировоззрения.

1. Фокина, О.Г. Управление инновационной деятельностью: учебное пособие / О.Г. Фокина. – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. – 176 с.
2. Козлов, В.В. Интегративная психология: Пути духовного поиска или освящение повседневности: монография / В.В. Козлов. – М.: Ин-т психотерапии, 2007. – 528 с.
3. Козлов, В.В. Интегративная психология: к постановке вопроса / В.В. Козлов // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2005. – №3. – С. 24–29.
4. Мамардашвили, М.К. Классический и неклассический идеалы рациональности / М.К. Мамардашвили. – Тбилиси: Мецниереба, 1984.
5. Баранова, Л.А. Социальная компетентность: условия формирования и проявления / Л.А. Баранова // Человек и общество: научный и общественный альманах / под ред. В.Е. Семенова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. Вып. XXXI.
6. Гаранина, Ж.Г. Психологическая компетентность будущего специалиста (на материале экономико-управленческих профессий): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Ж.Г. Гаранина. – Казань, 1999. – 186 с.
7. Дружилов, С.А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека / С.А. Дружилов // Ползуновский вестник. – 2004. – №3. – С. 200–208.
8. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Пер Сэ, 2006 – 382 с.
9. Леонов, Н.И. Психология социального мира / Н.И. Леонов, М.М. Главатских. – Ижевск: НИПЦ ERGO, 2006. – 132 с.
10. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО МОДЕК, 2003. – С. 241–245.