



Создание студенческого кадрового актива РАНХиГС



Рожок В.А.
кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник Центра
современных кадровых технологий
ФОиР ВШГУ РАНХиГС

e-mail: kahn88@mail.ru

Аннотация

В статье описана дорожная карта реализации студенческой кадровой платформы по формированию кадрового актива Президентской академии, разработанной управлением молодежной политики совместно с центром современных кадровых технологий факультет оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Ключевые слова

• кадровый актив • лично-профессиональная оценка студентов Президентской академии •



Традиционно, высшая профессиональная школа России не только ориентирована на профессиональную подготовку, но и реализует важнейшую социальную функцию - воспитание человека. Наиболее полное раскрытие потенциала, скрытых возможностей и талантов студентов и молодежи Президентской академии в ходе образовательного процесса является как необходимым условием получения качественного образования, в чем заинтересован, прежде всего, ВУЗ, так и дополнительной мотивацией в достижении жизненного успеха для самих обучающихся. Вследствие этого создание здесь образовательной среды, в которой поощряются самые различные студенческие и молодежные таланты, является важной задачей. При этом опыт самореализации у студентов и молодых людей может появляться как в ходе занятий, предусмотренных обязательными учебными программами, так и во время добровольной и необязательной внеаудиторной деятельности.

В рамках реализации студенческой кадровой платформы по формированию кадрового актива Президентской академии, разработанной управлением молодежной политики совместно с центром современных кадровых технологий факультет оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС, осуществляется целый комплекс специализированных мероприятий, направленных на личностно-профессиональную оценку и развитие студентов, в том числе и проведение личностно-профессиональной диагностики их потенциала с целью возможного включения в дальнейшем в кадровый актив академии.

Для обеспечения реализации данной сферы деятельности, необходимо серьезное и всестороннее понимание личностно-профессионального потенциала студентов кадрового актива, сфер и направлений, в которых они могут воплощать его в жизнь, и в такой же мере осознание и понимание уникальных личностно-профессиональных ресурсов.

Для организации процесса включения кандидатов в кадровый актив академии, была разработана подробная дорожная карта проекта, которая содержала в себе несколько ключевых этапов.

Первый этап

Предварительное количество желающих участвовать в проекте составило 1000 студентов. В процессе работы на первом этапе (январь-октябрь 2016г.) студентам необходимо было пройти диагностику, которая оценивала способность к работе с большим объемом информации, личностно-профессиональные характеристики и социально-психологические компетентности. Изучались склонность и интерес к командному взаимодействию, коммуникативная компетентность, лидерские способности, мотивация к профессиональной и учебной деятельности управленческие способности и компетентности.

Основываясь на полученных данных первого этапа, выявлены высокопотенциальные студенты из числа кандидатов в кадровый актив Президентской академии.

Второй этап

На втором этапе оценки осталось 350 студентов разных курсов и факультетов. В рамках этого этапа были получены дополнительные данные о социально-психологических навыках студентов с точки зрения их личностно-профессиональных особенностей, личные данные дополнены оценкой экспертно-аналитической компетентности и определением масштаба видения задач, которые они готовы успешно реализовывать. В качестве задания студентам предлагались специально подготовленные кейсы. Основываясь на данных этого этапа диагностики, были выявлены 80 студентов, которые показали наиболее качественные результаты.

Третий этап

В рамках третьего этапа прошедшие отбор студенты прошли обучение по развитию социально-психологических компетенций. Занятия с кадровым активом РАНХиГС проводили лучшие консультанты и тренеры центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Деление проекта на три этапа помогло скорректировать сроки и логистику процесса реализации проекта.

В ходе проекта проходили индивидуальные встречи со студентами, на которые были приглашены только те, чей личностный потенциал и высокие показатели в учебном процессе были удовлетворительны для включения в кадровый актив Академии.

Фокусировка на личностно-профессиональном развитии студента и рассмотрение его личностно- профессиональных ресурсов как потенциала, помогающего этому развитию, позволили сформировать высокую мотивацию в работе над осознанием имеющихся личностно-профессиональных ресурсов, а сформированные индивидуальные планы развития превратили эту мотивацию в конкретные действия, которые можно реализовать уже сегодня.

Результат

Для студентов кадрового актива Президентской академии:

- определены и раскрыты актуальные личностно-профессиональных ресурсы;
- выявлены ключевые личностно-профессиональные ресурсы, которые могут способствовать развитию в профессиональной среде, а также зоны перспективного развития и возможные ограничения, которые могут стать препятствиями на данном пути;
- составлены индивидуальные планы развития, направленные на наращивание личностно-профессиональных ресурсов и устранение выявленных препятствий, благодаря пониманию своих ресурсов.

Для Президентской академии:

- Создана и апробирована модель выявления и развития молодежного кадрового актива Президентской академии.
 - Представлена характеристика потенциала студентов Президентской академии, что позволяет обеспечить различные проекты кадровым активом высокопотенциальных студентов.
 - Определены возможности разработок точечных программ дополнительного личностно-профессионального развития и формирования карьерных траекторий студентов.
-

Список использованной литературы:

1. Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А., Синягин Ю.В. Оценка персонала современной организации. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство «Иваново». - 224 С.
2. Рожок А.В. Личностно-ориентированная диагностика при формировании молодежного кадрового резерва.- Образование личности.-No4.- 2016г.
3. Федотов И. На летнем кампусе Р АНХиГС растут победителей. <http://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/ivan-fedotov-na-letnem-kampuse-ranhigs-rastyat-pobeditelej>

Creation of the student personnel asset of the Russian Academy of National Economy and Public Administration

Rozhok A.V.

Candidate of Psychological Sciences

Leading Researcher of the Center for Modern Personnel Technologies of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow

E-mail: kahn88@mail.ru

Abstract

The article describes the roadmap for the implementation of the student personnel platform for the formation of personnel assets of the Presidential Academy, developed by the Department of Youth Policy in cooperation with the HSPA, RANEPA.

Key words

• personnel asset • personal and professional assessment of students of the Presidential Academy. •

References

1. Zazykin V.G., Smirnov E.A., Sinyagin Y.V. Staff assessment of the modern organization. - Ivanovo: Ivanovo branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration; OAO Ivanovo Publishing House - 224c.
2. Rozhok A.V. Personally-oriented diagnostics at formation of youth personnel reserve.
3. Fedotov I. At the summer campus of the Russian Academy of National Economy and Public Administration the winners are being raised. <http://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/ivan-fedotov-na-letnem-kampuse-ranhigs-rastyat-pobeditelej>