

Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров



Колосова В.В.

Кандидат психологических наук, доцент
кафедры психологии управления
Нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского

e-mail: kovv27@mail.ru

Аннотация

Рассматриваются проблемы обновления образовательного процесса, связанного с подготовкой управленческих кадров. Отмечается объективная потребность в компетентных специалистах, способных эффективно решать современные задачи российского общества. Особое внимание уделено психологической составляющей в подготовке менеджеров, его социально-психологической компетентности, которая основана на понимании процессов межгруппового, межличностного и личностно-группового взаимодействия. Показана актуальность переосмысления возрастных стереотипов в условиях глобальных социально-демографических изменений.

Ключевые слова

• социально-психологическая компетентность • социальный стереотип • воспринимаемый возраст •

В современной российской действительности изменения структуры экономики формируют запрос на обновление всей системы образования. В рамках государственного проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций» предусматривается становление университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов [1]. В этих условиях подготовка новых управленческих кадров является сложной и крайне важной задачей, востребованной российским обществом, ориентированным на реализацию национальных интересов в различных жизненных сферах и секторах экономики. Другими словами, подготовка и переподготовка профессиональных кадров управленцев, с одной стороны, это объективная необходимость, а с другой стороны, проблема, в которой находят своё отражение дискуссионные подходы, концепции, теории и практики осуществления образовательной деятельности, имеющей в нашей стране немалый опыт реформирования, преобразования и функционирования в различные периоды своего существования.

В этом случае для адаптации к новой реальности полезен, безусловно, пересмотр содержания образовательных программ подготовки и переподготовки специалистов на основе суммирования полученного ранее опыта образовательной деятельности. Не отрицая целесообразности и своевременности изменений в профессиональном образовании, следует обратить внимание на гуманитарную, и прежде всего, психологическую составляющую любой профессиональной деятельности, которая включает в себя целый комплекс задач, нередко решаемых на основе здравого смысла и сложившихся традиций. Иллюстрацией может служить формирование мотивации сотрудников с опорой на расхожие стереотипы [3].

В этой связи становится очевидным запрос на психологические дисциплины при подготовке менеджеров, управленцев различных уровней и сфер деятельности. Современный управленец должен обладать социально-психологической компетентностью, основанной на понимании процессов межгруппового, межличностного и личностно-группового взаимодействия и социального познания. Обновление профессиональных стандартов подготовки управленцев определяется не только осознанием того, что от его компетентности зависит эффективность производства, но и психологический климат организации. В этом контексте практические потребности формируют новые интерпретации окружающей реальности.

В качестве примера обратим внимание на одно из ключевых понятий социально-психологической науки, отражающее представление о социальных явлениях, фактах и событиях, сложившееся в разных половозрастных и профессиональных группах населения и целых поколениях – понятие социального стереотипа. Стереотипы, помогая человеку в познании окружающего мира, нередко воспроизводят ошибочные, устаревшие образы, в том числе поверхностные представления о своей или иной профессии и возрастных особенностях сотрудников.

В условиях меняющейся демографической ситуации в российском обществе целесообразно при подготовке менеджеров заложить основы изучения актуальной феноменологии возрастных стереотипов старения. Полагаем, не случайными являются многочисленные теоретические подходы и эмпирические исследования отечественных учёных, в которых анализируются психологические феномены взаимодействия разновозрастных групп сотрудников, с точки зрения рассогласования межличностного восприятия фактора возраста. Как мы отмечали ранее, установлены особенности восприятия, одни из которых связаны с превышением хронологического возраста над субъективно воспринимаемым возрастом сотрудника, другие, напротив, заключаются в восприятии хронологического возраста меньше субъективно воспринимаемого возраста сотрудника [2].

Таким образом, требуется переосмысление общепринятого отношения к стереотипам возраста, в частности, условности стереотипа старости. При существующем дефиците кадров управленцев неизбежно будут наполняться новым смыслом представления о личностном ресурсе и профессиональном потенциале молодых сотрудников и сотрудников зрелого возраста.

Список использованной литературы:

1. Государственная программа «Развитие образования». Сайт Правительства РФ. URL: <http://static>.

- government.ru/media/files/OnTUmegFLNj5Uqtac57y1WG1EtMG9ABe.pdf (дата обращения 27 июля 2020).
2. Колосова В.В. Исследования стереотипов возраста в новой социально-психологической реальности (взгляды отечественных учёных) [Электронный ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 5. С. 1-13 URL: <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf>
3. Макропсихология современного российского общества / Под ред. А.Л. Журавлёва, А.В. Юревича. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 352 с. (Психология социальных явлений).

Current management training problems

Kolosova V.V.

Associate Professor of Management Psychology, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

E-mail: kovv27@mail.ru

Abstract

The problems of updating the educational process related to the training of management personnel are being considered. There is an objective need for competent specialists capable of effectively solving the modern problems of Russian society. Particular attention is paid to the psychological component in the training of managers, its socio-psychological competence, which is based on the understanding of intergroup, interpersonal and personal-group interaction processes. The relevance of rethinking age stereotypes in the context of global socio-demographic changes is shown in this paper.

Key words

• socio-psychological competence • social stereotype • perceived age •

References

1. The State Program «Education Development». The website of the Russian government. URL: <http://static.government.ru/media/files/OnTUmegFLNj5Uqtac57y1WG1EtMG9ABe.pdf> (accessed: 27.07.2020).
2. Kolosova V.V. Research of age stereotypes in a new socio-psychological reality (views of domestic scientists) / World of science. Educators and Psychology. 2019. No. 5. P. 1-13. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf>
3. Macropsychology of modern Russian society / Under Ed. A.L. Juravlyova, A.V. Yurevich. M.: The Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2009. 352 p. (Psychology of Social Phenomena).