

***Бабакаев Сергей Васильевич***

канд. полит. наук, старший научный сотрудник

***Кулямина Ольга Сергеевна***

канд. экон. наук, старший научный сотрудник

Научно-исследовательский институт перспективных  
направлений и технологий  
ФГБОУ ВПО «Российский государственный  
социальный университет»

г. Москва

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: СМЕНА ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ**

*Аннотация:* в данной статье рассмотрены вопросы модернизации управленческой культуры по пути усиления социально-ориентированной и инновационной составляющей кадрового потенциала. На основе проведенного анализа сложившейся ситуации в сфере существующих подходов к управлению кадровыми ресурсами определяются основные задачи и направления дальнейшего развития. В результате проведенного анализа авторами предлагаются новые контуры модели модернизации кадрового потенциала. По своей социальной сути эта модель базируется на гармоничном и сбалансированном синтезе проверенных временем традиционных и современных механизмов управления кадровыми ресурсами, на аккумуляции человеческого капитала и социального потенциала экономического развития.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, модернизация системы управления, управленческая культура, человеческий капитал, социальный ресурс, экономическое развитие.

В настоящее время ключевыми вопросами модернизации кадрового потенциала являются проблемы восприятия инноваций со стороны управленческих кадров, их отношения к творческой активности личности, их стиля мышления, отвечающего новым требованиям современной экономики и

социальной организации. Наиболее востребованным субъектом управления в современном мире становится творческая, не стандартно мыслящая, одаренная личность, способная принимать неординарные решения.

Кризис управленческой деятельности в постиндустриальном обществе определяется в первую очередь подавлением или невостребованностью творческих способностей личности, ориентаций на стандартные решения, господством устаревших стереотипов в подходах к разрешению возникающих проблем. Постепенно в условиях рыночной экономики главным субъектом управленческой деятельности становится личность, стремящаяся к инновационным решениям нестандартных ситуаций, к поиску адекватных ответов на возникающие вызовы современности. В условиях роста неопределенности современного развития, кардинальной смены парадигм социальной деятельности, от управленческих кадров требуются способности быстро ориентироваться в непростых социальных реалиях, искать новые подходы к решению поставленных целей, принимать оперативные и адекватные действия, способные решить возникающие задачи [1]. В данном контексте, основной задачей развития и укрепления кадрового потенциала организации является формирование и поддержка творческой личности, способной по-новому подойти к проблеме поиска и эффективного использования социальных ресурсов, необходимых для решения стоящих задач.

Под *модернизацией кадрового потенциала* нами подразумевается поиск, разработка, внедрение и использование инновационных методов, средств, приемов, инструментов, технологий, позволяющих полнее раскрыть и реализованные, скрытые возможности, способности и таланты как специалистов, занятых управленческой деятельностью, так и работников организации. Известно, что при определенных сопутствующих факторах, например, в случае совершенствования ряда организационных, социальных, нормативно-правовых, технических, информационных и иных условий могут появиться новые возможности повышения результативности управленческой деятельности. Модернизация кадрового потенциала проявляется в процессе интеграции разных

ресурсов управленческой деятельности. В конечном итоге, благодаря использованию новых, более совершенных и эффективных средств, методов, инструментов управления, удастся добиться более высоких результатов и вывести систему управления на новый качественный уровень [6]. Нередко, факторы активизации роста и качественного развития кадрового потенциала определяются не столько каким-либо одним элементом ресурсов управленческой деятельности, сколько их оптимальной консолидацией и сбалансированностью воздействия и проявления.

Нынешний кризис обусловлен в значительной степени отсутствием адекватных времени механизмов управления и методов решения задач, стоящих перед обществом. В современном мире существуют разные типы управленческих культур, которые отображают национальные особенности развития, специфику менталитета общества, конкретные условия жизнедеятельности и характер внутривнутриполитических и геополитических вызовов, стоящих перед государством. В этой связи встает один из коренных вопросов современности: как объединить и синтезировать все полезное и нужное, что содержится в разных культурах управления, найти «золотое сечение», способное обеспечить формирование новой культуры, отвечающей современным вызовам.

Формирование инновационной культуры управления, как отмечают авторы научных трудов по вопросам социальной инноватики и социальным технологиям управления В. Иванов и В. Патрушев, «должно быть направлено на синтез уже существующих управленческих парадигм» [3, с. 220–221]. По их мнению, она должна объединить и привести в соответствие с современными требованиями развития три типа управленческих культур: административно-директивную; информационно-аналитическую; социально-ориентированную.

*Административно-директивная культура* управления основывается на четкой регламентации управленческой деятельности, наличии кадрового аппарата, жесткой субординации и иерархической структуре организации, примате административных норм управления, на доминировании директивных

методов, подавляющих самоорганизацию и самоуправление, исключая альтернативность и вариативность принимаемых решений.

*Информационно-аналитической культуре* управления свойственно присутствие современных информационных технологий при разработке и реализации управленческих действий, она основана на принципе приоритета технологических и технократических элементов управления над социальными, гуманитарными, гуманистическими аспектами социальной организации.

*Социально-ориентированная культура* управленческой деятельности, по своей сути направлена на смягчение действия рыночных механизмов путем учета «социального фактора» и принципа «человеческих отношений» в организации основных аспектов общественной жизни, ориентированных на развитие социального и инновационного потенциала организации. Она включает в себя не только правовые, административно-директивные, информационно-аналитические модели регулирования, но и характеризуются развитыми механизмами социальной мотивации, социальной адаптации и социальной интеграции, основанных на высокой степени гражданского участия.

Принято считать, что последний тип культуры наиболее близко подходит по своему содержанию к интегральной управленческой культуре, которая будет доминировать в XXI века, фундамент которой будут составлять принципы опоры на социальный и человеческий капитал, инновационного мышления и инновационного поведения как основы социального прогресса, принципы гуманизма, социального альтруизма, саморазвития. На смену «общества потребления» придет новая модель общественного воспроизводства социальных и природных ресурсов, основанная на принципах инновационной экономики и общества знаний, где социальное творчество, полная самореализация личности, общественное благополучие для всех станут основными ценностями и критериями социального развития.

Сегодня уже можно говорить об основных контурах новой культуры управления. Очевидно, что те страны, которые ее скорее освоят и внедрят в практику своей управленческой деятельности, достигнут наибольших успехов в

своем развитии. Становится очевидным, что такую культуру нельзя искусственно имплантировать в ткань общественных отношений путем «экспорта» уже готовых и действующих в других странах институтов и механизмов управления. Подобная культура может возникнуть только на основе сохранения и развития лучших национальных традиций и современных инноваций, воспринятых обществом. Совокупный опыт развития многих современных культур управления позволяет утверждать, что в ней будут присутствовать следующие характеристики и элементы общей стратегии управленческой деятельности:

- научно обоснованная и технологически продуманная стратегия развития, учет и использование всех условий и возможностей для развития в длительной перспективе;

- быстрое освоение новых знаний, современных информационных и социальных технологий, передовых технических средств, их массовое внедрение и всемерное использование;

- ориентация на перемены, готовность к изменениям, преодоление модели детерминированного поведения, хорошая к изменяющейся среде деятельности и своевременное определение и корректировка своих решений;

- признание приоритетными целями модернизации управления кадровым потенциалом развитие человеческого капитала и социального ресурса, формирование новых типов управленцев, способных активизировать эти ресурсы;

- постепенность в формировании новых управленческих социально-культурных норм и институтов путем поэтапного «встраивание» инновационно-управленческих элементов в классические виды управления кадрами;

- сохранение и развитие морально-нравственных норм жизни, ориентация на принципы социального участия, корпоративной сплоченности, свободного саморазвития, равноправия и достойных условий жизни и деятельности для всех;

– развитие гражданской активности, солидарных основ жизнедеятельности, социального партнерства, взаимной ответственности, высокого уровня доверия между людьми и социальными организациями.

Инновационное поведение, мышление, культура становятся ключевым «стратегическим ресурсом» управленческой деятельности, которое призвано развивать и совершенствовать собственные организации, способные успешно конкурировать в современном мире, ставить продуктивные цели, принимать грамотные управленческие решения. В современной экономике знаний основой для успешной и результативной деятельности становится не столько производственные активы и финансовые ресурсы, сколько человеческий и социальный капитал, интеллектуальные возможности управленческой деятельности, способные при инновационном стратегическом и тактическом поиске найти нетрадиционные, оригинальные решения существующих проблем и привлечь новые инвестиции в свою деятельность. Именно активизация человеческого и социального капитала являются в последнее время ключевыми факторами успешной управленческой деятельности, важнейшими условиями социального и экономического развития общества целом.

В современных условиях новый тип управленца должен отвечать целому ряду социально-культурных требований, которые позволят отобрать и сформировать социальные черты и качества, наиболее полно отвечающие инновационному сознанию и поведению, позволяющие полнее использовать открывающиеся возможности, реагировать на нарастающие социальные вызовы, определять и локализовать негативные последствия современного развития [4].

Управленцу современного типа важно обладать инновационным мышлением, поведением и культурой, иметь всесторонние управленческие, технические, гуманитарные научные представления, отличаться высоким уровнем гражданского участия, социальной активности и нравственности.

Существенным принципом активизации социальных ресурсов и укрепления кадрового потенциала является соблюдения правила комплексного,

избирательного их применения, с учетом конкретной управленческой ситуации, характера поведения людей и других обстоятельств. В этом плане не целесообразно противопоставлять разные методы управленческой деятельности, которые должны обеспечить достижение определенного результата, а максимально использовать их синергетический, комплексный эффект.

Технология овладения современной культурой управления, которая будет соответствовать новому типу социальной организации, отвечающей вызовам современности, все больше соответствует самой внутренней логике и механизму ее развития и включает в себя целый комплекс действий и операций. К ним относятся: концептуальная разработка новых программ и инновационных проектов; внедрение современных моделей управленческой деятельности; формирование социально-ориентированной мотивационной основы кадровых решений, стимулирующих творческий подход к управленческой деятельности; формирование доверия и уважения к общественным институтам, государству, гражданам, безоговорочное руководство правом, утверждение морального кодекса поведения [5]. На этой основе осуществляется оптимизация управленческого процесса, направленная на консолидацию кадрового потенциала и модернизации управленческой культуры.

Главный смысл модернизации кадрового потенциала состоит в создании необходимых и достаточных условий для постепенного реформирования старой авторитарной, административно-директивной модели управления в новую творческую, информационно-аналитическую, социально и гуманистически ориентированную управленческую культуру. Следует признать, что работа в этом направлении постоянно наталкивается на препятствия, так как в существующей в настоящее время культуре управления еще не преодолено много рутинных организационных элементов, которые мешают быстро реформировать традиционную систему управления кадрами. Несмотря на это, сегодня становится очевидным, что процесс модернизации управленческой деятельности набирает свои обороты, идет постепенный процесс обновления управленческой культуры. Постепенно реформируя традиционные

«параметры» управленческой деятельности в государстве, обществе, в коллективах и ассоциациях, можно выйти на новый качественно более высокий уровень эффективности кадрового потенциала [2].

Для того, чтобы отвечать особенностям современного развития и специфике российского менталитета, управленческой культуре российского общества требуется переработать и собрать воедино техническую и гуманитарную культурные традиции, экономическую целесообразность и социальную эффективность, укрепление государственности и свободное демократическое развитие общественной самоорганизации, развитие институтов стабильности и безопасности и институтов инновационного развития.

Одной из ключевых особенностей формирования современной управленческой культуры становится ориентация всей системы государственного, общественного управления на четкое представление о социально-экономической направленности развития, на достижение отдаленных стратегических целей.

Обобщая разные стороны формирования нового подхода к укреплению кадрового потенциала и формирования нового типа управленца, можно сделать вывод, что ориентация на социально-ориентированную модель управления становятся ключевым условием развития всей инновационной экономической деятельности. В настоящее время при всем разнообразии имеющихся научных подходов к развитию кадровых ресурсов общим для всех является принцип признания социального, человеческого капитала экономической организации определяющим фактором ее конкурентоспособности на рынке и гарантом эффективной деятельности.

### *Список литературы*

1. Виноградова М.В., Суслова И.А. Проблемы формирования траектории профессионально-ориентированного обучения менеджера. – М.: Маркетинг, 2010.

2. Dmitrieva N.V., Zaitseva N.A., Kulyamina O.S., Larionova A.A., Surova S.A. Scientific and Theoretical Aspects of the Staff Recruitment Organization



within the Concept of «Talent Management». Asian Social Science. – 2015. – Т. 11. – №3. – С. 358–365.

3. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии: Уч. пособие. – М.: Муниципальный мир, 2004. – С. 220–221.

4. Кулямина О.С. Подбор персонала: формирование требований к кандидату. В сборнике: Реформирование системы управления на современном предприятии. Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции / Под редакцией Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. – Пенза, 2014. – С. 81–85.

5. Ларионова А.А., Зайцева Н.А., Сулова И.А., Панина З.И., Виноградова М.В. и др. Научно-теоретические аспекты совершенствования кадрового менеджмента на предприятиях сферы услуг. – М., 2013.

6. Потехин В.А. Модернизация государственного управления: основные подходы и модели // Наука. Культура. Общество. – №2 – М.: ИСПИ РАН, 2011.