

КАДРЫ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ



С.Л. ЛЕНКОВ

д-р психол. наук, профессор, главный научный сотрудник Института изучения детства, семьи и воспитания РАО, г. Москва
e-mail: new_psy@mail.ru



Н.Е. РУБЦОВА

д-р психол. наук, доцент, главный специалист управления координации научных исследований РАО, г. Москва
e-mail: hope432810@yandex.ru

Рассмотрен ряд психологических ориентиров подготовки кадров для инновационной экономики России. Анализируются роль группового субъекта экономической деятельности, целесообразное соотношение традиционных и инновационных профессий, принятие и преодоление условий неопределенности, инварианты субъектно-информационного взаимодействия и личностного профессионализма, определяющая роль соответствия требованиям профессии.

Какие кадры требуются для обеспечения экономического развития страны, как минимум, устойчивого, а в идеале — прорывного, инновационного, способного, в том числе, существенно повысить качество жизни? Какие факторы, условия, тенденции надо учитывать, планируя целесообразные изменения в сферах профессиональной подготовки и профессионального развития в целом? Рассмотрим поиск ответов на подобные вопросы в психологическом ракурсе.

Анализ современной отечественной ситуации в сферах образования, сопровождения профессионального самоопределения, функционирования реального рынка труда [9; 10; 11; 13] позволяет выделить ряд аспектов, которые представляют важные психологические ориентиры совершенствования практики подготовки кадров.

Роль групповых субъектов экономической деятельности

Когда речь идет об инновационной экономике в целом, искомые кадры и требования к их подготовке с необходимостью должны рассматриваться не изолированно (т.е. не только с позиций функциональных требований определенной профессии), а в составе

множества групповых субъектов экономической деятельности — начиная от структур трудовой организации (рабочих групп, отделов, цехов и др.) и заканчивая предельным субъектом страны как целостного субъекта многообразной экономической деятельности.

Этот ориентир опирается на методологию субъектного подхода (С.Л. Рубинштейн и др.) и ее конкретизацию в области психологии труда (Е.А. Климов и др.), в соответствии с которой выделяются две основные формы субъекта: индивидуальный субъект (отдельный человек) и групповой субъект (группа людей, совместно проявляющая ту или иную активность) [1]. При этом конкретный человек в своем индивидуальном, онтогенетическом профессиональном развитии интегрирует множество форм индивидуальных субъектов активности: субъекта профессионального самоопределения, субъекта профессиональной подготовки, субъекта профессионального развития в целом и др. В каждом из этих статусов человек входит в состав множества разнородных групповых субъектов (школьного класса, вузовской учебной группы, трудового коллектива, профессионального сообщества и др.). Когда его профессиональ-

S.L. Lenkov, dr. of psychological sciences, professor, chief researcher of Institute for the Study of Childhood, Family and Education RAE Moscow

N.E. Rubtsova, dr. of psychological sciences, associated professor, chief specialist of Department of Coordination of Scientific Researches, RAE, Moscow

PERSONNEL FOR THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUNTRY: PSYCHOLOGICAL ASPECTS

The article considers a number of psychological guidelines of personnel training for the innovative economy of Russia. The role of the group subject of economic activity, the appropriate ratio of traditional and innovative professions, the acceptance and overcoming of uncertainty, the invariants of subject-information interaction and personal professionalism, the decisive role of compliance with the requirements of the profession are analyzed.

ное развитие достигает периода самостоятельной трудовой деятельности, включенность в состав подобных групповых субъектов существенно специфицирует и его собственную деятельность (например, известное перераспределение функций в хорошем трудовом коллективе, сформировавшейся трудовой команде). В основе этого лежит глубоко совместный характер практически любой профессиональной деятельности [11].

Из приведенного тезиса о роли групповых субъектов экономической деятельности вытекает ряд следствий, важных для практики подготовки кадров.

Во-первых, искомые кадры инновационной экономики не сводятся только к экономистам, т.е., к представителям таких видов труда, которые ориентированы на обеспечение непосредственного функционирования экономики. Экономисты могут определить приоритетные направления развития, выделить его целесообразные показатели, предложить новые эффективные экономические модели и т.д. Безусловно, роль экономистов для развития инновационной экономики очень важна, и в силу этого надо улучшать их подготовку, повышать эффективность их труда [6]. Но в конечном итоге для любой, пусть даже очень хорошей экономической модели развития, неизбежно потребуются разноплановые исполнители, реализующие ее применение в различных сферах.

Во-вторых, аналогичное замечание относится к управленцам: кадры инновационной экономики не сводятся только к ним, хотя они, как и экономисты, остаются остро востребованными. Любому руководителю требуются такие подчиненные, которые могут и хотят выполнять поставленные перед ними задачи. При этом менеджер не может и не должен подменять «предметных» профессионалов: его руководство будет по-на-

стоящему эффективным лишь тогда, когда он, сохранив управленческий потенциал, сам станет «предметным» профессионалом в соответствующей сфере. Игнорирование этого положения является одной из причин современного кризиса менеджмента [2].

Представим себе воюющую армию (и такая метафора в далеких от идиллий сложных условиях современного мира будет вполне уместной): ее долговременные, стратегические победы не определяются в полной мере ни генералами («управленцами»), ни интендантами («экономистами»), ни существующими в ее составе элитными подразделениями (представителями «профессий будущего», о которых речь пойдет ниже), обладающими самым современным оружием, наилучшей подготовленностью и т.д., но пока немногочисленными. Хотя каждая из этих категорий субъектов вносит существенный вклад в общий успех группового субъекта «армия».

Поддержка инноваций со стороны традиций

Еще одно следствие в силу своей важности заслуживает особого выделения: кадры инновационной экономики не сводятся только к представителям новых видов труда, так называемых «профессий будущего», находящихся на переднем крае научно-технического и технологического прогресса. К сожалению, в последнее время в этом вопросе наблюдается очередная «перегиб»: в сознание школьников, детей, молодежи упорно внедряется тезис о том, что в будущем будут востребованы только подобные суперсовременные профессии, а остальные станут просто ненужными. Иллюзорность (а в плане профессионального и личностного развития молодежи — даже вредность) подобных представлений очевидна. «Невидимая армия» рядовых, обыденных (а не креативных, ин-

новационных и т.п.) работников различного масштаба (от единичных помощников — до большого коллектива) стоит, как правило, за любыми признанными творческими, прорывными достижениями (предпринимателя, ученого, изобретателя, конструктора, режиссера и т.д.). Е.А. Климов для обозначения подобных «сопутствующих» субъектов, являющихся необходимым условием трудовых достижений, использовал специальный термин — «функциональные средства труда» [4]. Для инновационного труда подобные функциональные средства труда часто представлены работниками традиционных профессий. В масштабе экономики страны это означает, что функционирование ее инновационных сфер и отраслей с необходимостью требует соответствующей поддержки со стороны многих иных, вполне традиционных сфер и отраслей.

Школа, имеющая среди своих учеников несколько победителей международных олимпиад, вовсе не сводится только к этим ученикам. Инновационная экономика страны, имеющая в своем составе ряд прорывных, лидирующих направлений, в целом не сводится ни к этим направлениям, ни к представляющим их кадрам. Поэтому здесь традиционные, консервативные виды труда с необходимостью должны не игнорироваться, а согласовываться, координироваться с самыми передовыми, инновационными видами труда.

Принятие и преодоление условий неопределенности

По ряду причин контуры ближайшего и отдаленного экономического будущего просматриваются сегодня лишь очень приблизительно и гипотетически. Неожиданные повороты здесь могут быть связаны с влиянием разнородных факторов (экономические кризисы, войны и санкции; геополитические процессы;

достижения научно-технического прогресса и др.). Соответственно, широка палитра прогнозов: от успокаивающего предсказания устойчивого развития человечества до предреkania разноплановых кризисов и тупиков такого развития. Так, некоторые футурологи прогнозируют возрастание доли бессмысленной, социально и экономически бесполезной работы, в дальнейшем приводящее к полному вытеснению множества людей из сферы профессионального труда; такие представители «класса бесполезных людей» будут заполнять свое время компьютерными играми и общением в социальных сетях [14; 15; 16].

К подобным прогнозам можно относиться по-разному. Вместе с тем, не вызывает сомнений высокая динамика сферы труда, а также условий, средств, содержания профессиональной подготовки и профессионального развития человека в целом. Все это приводит к тому, что объективными условиями современной подготовки кадров являются условия неопределенности: никто не может гарантировать конкретные изменения в содержании и востребованности существующих видов труда, а тем более, обоснованно определить функциональное содержание новых, появляющихся видов труда и их требования к человеку. Циклы социального заказа на подготовку тех или иных категорий кадров в современных условиях становятся короткими: ситуация оперативно меняется за время, нередко меньшее, чем тот или иной стандартный цикл профессиональной подготовки. Подобные тенденции позволяют говорить об определенном кризисе профессионального образования [17], а также инициируют дискуссии по поводу переосмысления самого понятия «профессия» [10].

Сказанное вовсе не означает, что остается лишь капитулировать перед «невидимой рукой

рынка», которая сама все отрегулирует и определит. Напротив, конструктивной стратегией здесь является, во-первых, максимально возможное уменьшение упомянутой неопределенности, связанное с исследованиями реальной сферы труда и тенденций ее изменения, с соответствующим научным (а не эзотерико-футурологическим) прогнозированием. Первым шагом здесь является определение точных требований, предъявляемых к человеку со стороны не «профессий будущего», а тех видов труда, которые реально существуют сегодня. В частности, давно и остро назрела необходимость в создании отечественной государственной профессиографической системы, которая в режиме мониторинга будет накапливать для анализа данные о разнородных характеристиках (физических, психофизиологических, психологических, социальных, демографических, экономических и др.) субъектов разнообразных видов труда. Аналогичные широкие объективные данные необходимы о самих этих видах труда (показатели эффективности, уровень вознаграждения, условия труда, занятость и т.д.). При создании такой системы целесообразно ориентироваться как на лучший зарубежный, так и на имеющийся отечественный опыт (см., например, описание системы «Профессиография» в [4; 5]).

Создание подобной системы позволит поднять на качественно новый уровень как актуальную работу по подготовке кадров, так и научное прогнозирование ее целесообразных изменений. Вместе с тем, вовсе не следует ждать, когда (и если) подобная система будет готова. Работу по преодолению отмеченной неопределенности в современных условиях необходимо сочетать с формированием психологической готовности человека к практически неизбежным изменениям в

своем профессиональном развитии, обусловленным процессами трансформации реальной сферы труда. Все это приводит к объективно востребованной высокой вариативности профессиональной подготовки, оперативности изменений в ее формах, методах и содержании. Таким образом, у кадров новой экономики целесообразно формировать, с одной стороны, толерантность к неопределенности, а с другой — готовность к изменениям.

Инварианты субъектно-информационного взаимодействия и личностного профессионализма

При всей отмеченной выше неопределенности перспектив развития реальной сферы труда и, соответственно, профессионального развития человека в целом, можно, тем не менее, выделить некоторые узловые, опорные инварианты подобных тенденций, из которых мы отметим основные два.

Первый из них связан с глобальными процессами информатизации, охватывающими все стороны жизнедеятельности общества: от научно-технического и технологического прогресса — до повседневной жизни людей [8]. В связи с этим практически при любом выборе направления своего профессионального развития человеку целесообразно уделять особое внимание освоению новых информационных технологий. Соответственно, такое тотальное освоение субъектно-информационного взаимодействия с необходимостью составляет одно из важнейших и при этом общих, сквозных направлений развития подготовки кадров, инвариантное по отношению к конкретным профессиям и специальностям. Кадры инновационной экономики должны быть готовы к работе в условиях информационного общества и цифровой экономики.

Второй, еще более общий инвариант, связан с ролью личностного профессионализма. В соответствии с глубокими традициями отечественной психологии и педагогики [5], мы выделяем в профессионализме человека две взаимосвязанные составляющие — профессионализм, соответственно, функциональный и личностный. С прагматической точки зрения, стране остро необходимы кадры, способные обеспечить устойчивое экономическое развитие и обладающие для этого необходимым «функционалом». Но в психологическом плане подобная прагматика не может быть достигнута без должного развития второй, личностной составляющей профессионализма, включающей, в первую очередь, его ценностно-смысловые основания. Не останавливаясь на этом вопросе подробно, отметим лишь, что искомый гипотетический профессионал должен, в первую очередь, захотеть действительно развивать инновационную экономику страны, а не добиваться лишь личного обогащения или карьерного продвижения. Без выполнения этого простого условия вся, пусть сколь угодно прогрессивная, функционально-технологическая оснащённость такого профессионала может быть использована в антисоциальных целях.

Определяющая роль соответствия требованиям профессии

В связи с отмеченными ориентирами главная задача подготовки кадров и, в частности, профориентации, состоит вовсе не в том, чтобы перепрофилировать всех и каждого на «профессии будущего», а в том, чтобы подготовить человека к нахождению именно «индивидуально своего» места в новой, перспективной системе экономической жизнедеятельности страны, одновременно сформировав у него психологическую готовность к принятию и рефлексии тех неизбежных изменений

в области профессионального труда, которые, вполне возможно, коснутся и выбранной профессиональной сферы.

Не должны все современные школьники огульно бросаться в погоню за профессиями обязательно в сферах нанотехнологий, робототехники и т.п. Но при этом каждый из них, выбравший вполне традиционную профессию, должен хорошо представлять, какие изменения могут, в принципе, вызвать эти новые технологии в общей жизнедеятельности социума и, в частности, в выбранной конкретной сфере профессиональной деятельности. А для этого, в свою очередь, недостаточно «сказочных» футурологических прогнозов: требуется серьезная исследовательская, методическая, практико-педагогическая и психологическая работа по изучению тенденций развития сферы труда, новых видов труда и тех требований, которые они будут предъявлять к человеку. К сожалению, существующие в данном направлении работы «пробелы» очевидны и велики. Как правило, помимо остромодных названий новых профессий и специальностей, ни педагоги, ни психологи, ни профконсультанты не могут ничего предъявить ребенку (дошкольнику, школьнику) или молодому человеку в плане содержания и специфических требований подобных новых видов труда. В результате, погнавшись за «красивой оберткой» той или иной «профессии будущего», человек вполне может угодить в капкан своего фактического несоответствия требованиям данной профессии. В свою очередь, несоответствие человека и профессии (пусть даже сколь угодно социально престижной и инновационной) неизбежно приводит к снижению субъективной удовлетворенности трудом и жизнью в целом, соответствующему ухудшению качества жизни, развитию профессиональных де-

формаций личности и личностных кризисов, а в конечном итоге — явлений, аналогичных метапатологиям личности по А. Маслоу [7] и экзистенциальному вакууму по В. Франклу [12].

Подведем итоги. Проведенный анализ показал, что при подготовке кадров инновационной экономики требуется системный подход, учитывающий множественные, в том числе, гетерогенные связи в структуре всей экономической системы страны. Б.Г. Ананьев, говоря о гетерогенных связях, имел в виду связи между качественно разнородными структурами и процессами: например, между обучением и воспитанием, между когнитивным и личностным развитием и т.д. [1]. В контексте нашего обсуждения подобная гетерогенность приобретает еще более широкие проявления: например, речь идет о связях между реальной сферой труда (как важнейшей составляющей экономической системы в целом) и такими, в различной степени дистанцированными от нее сферами, как профессиональное образование, профессиональное самоопределение, онтогенетически раннее профессиональное развитие (на этапах дошкольного и общего образования) и др. Речь идет также о таких связях, как связи между качеством работы образовательных организаций (а в их структуре — каждого конкретного педагога, психолога и т.д.) — и эффективностью профессионального труда их выпускников. Подобные связи зачастую вовсе не очевидны, а их выявление составляет отдельную исследовательскую задачу.

Психология как наука не может диктовать, навязывать свои выводы и рекомендации обществу, государству, иным социальным структурам, требовать их обязательного исполнения. В этом смысле психология — наука, всего лишь помогающая, предлагающая, советующая [3], что, впро-

чем, в полной мере относится и к педагогике. С учетом этого сформулируем научно обоснованные предложения для практической реализации в социальной практике, связанной с перспективной подготовкой кадров для инновационной экономики России, которой нужны специалисты:

1) занимающие свое место в сфере профессионального труда, обусловленное глубоким соответствием человека и профессии, включая соответствие предъявляемым профессией требованиям физическим, психофизиологическим, психологическим (в том числе, личностным), социальным и образовательно-квалификационным; это место может быть в сфере видов труда как самых современных, так и вполне традиционных, и это различие — вторично, главное здесь — указанное соответствие;

2) на основе соответствия требованиям профессии, обладающие глубокой внутренней профессиональной мотивацией, не только функциональным, но и личностным профессионализмом, основанным на ценностях и смыслах нравственности и отечественных социокультурных традиций;

3) показывающие высокую эффективность труда и при этом психологически готовые к дальнейшему профессиональному развитию, включая как рост про-

фессионализма (в том числе, за счет освоения новых информационных технологий), так и разнообразные изменения в сфере труда (вынужденные или выбранные самостоятельно).

Библиографический список:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. — СПб.: Питер, 2001.
2. Бусыгин А.В. Кризис менеджмента. Очерки современной теории и текущей практики. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2016.
3. Зинченко В.П. Общество на пути к «человеку психологическому» // Вопросы психологии. — 2008. — №3. — С. 3–10.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. — М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
6. Леньков С.Л. Методика повышения эффективности работы экономиста // Человек и труд. — 2003. — №10. — С. 76.
7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / пер. с англ. — М.: Смысл, 1999.
8. Михайлова Е.Е. Дискурсивное пространство информационного общества: продуктивность и риски // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2016. — №2 (78). — С. 41–43.
9. Рубцова Н.Е. Потенциальные психологические индикаторы инновационности российской экономики // Инициативы XXI века. — 2012. — №3. — С. 73–76.

10. Толочек В.А. «Профессия»: организация и атрибутивные свойства феномена. Часть 1 // Вестник Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. — 2018. — №3 (45). — С. 71–75.

11. Толочек В.А. Психология труда: учеб. пособие. 2-е изд., доп. — СПб.: Питер, 2017.

12. Франкл В. Доктор и душа / пер. с англ. — СПб.: Ювента, 1997.

13. Чистякова С.Н. Актуальность проблемы профессионального самоопределения обучающихся в современных условиях // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — №1. — С. 54–60.

14. Bregman R. Utopia for Realists: How We Can Build the Ideal World. — N.Y.: Little, Brown and Company, 2017.

15. Graeber D. Bullshit Jobs: A Theory. — N.Y.: Simon & Schuster, 2018.

16. Harari Y.N. Homo Deus: A Brief History of Tomorrow. — N.Y.: Harper, 2017.

17. The Futures of Legal Education and the Legal Profession / H. Sommerlad, S. Harris-Short, S. Vaughan, R. Young (eds). — Oxford, UK: Hart, 2015.

Ключевые слова: субъект, личность, профессионализм, инновационная экономика, подготовка кадров, профессиональное развитие, психологические ориентиры.

Keywords: subject, personality, professionalism, innovative economy, personnel training, professional development, psychological guidelines.



НОВОСТИ

ОРИЕНТИР — СТРАТЕГИЯ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ

Мы должны ориентироваться на определяющий документ — Стратегию научно-технологического развития Российской Федерации, сообщил Министр науки и высшего образования России Михаил Котюков. Об этом он заявил в ходе выступления на Гайдаровском форуме.

«Мы должны ориентироваться на определяющий документ — Стратегию научно-технологического развития Российской Федерации. Необходимо, чтобы мы были готовы ответить на большие вызовы», — сказал Котюков. Министр отметил, что научно-техническое развитие РФ — это «трансформация науки и техноло-

гий в ключевые факторы развития России и способность отвечать на большие вызовы».

«Нам надо отработать инструменты, которые бы позволяли осуществлять технологическое развитие российских компаний, новых секторов, опираясь на наши исследования и разработки. И делать это с образовательными организациями профобразования, чтобы воспитывать кадры для сегодняшней и будущей экономики России», — сообщил Котюков.

Президент России Владимир Путин 1 декабря 2016 года подписал Указ «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».