

# ОБСУЖДАЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ

---

И. В. Вдовина

## ТРИЕДИНСТВО В ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА

Современному обществу объективно необходимы творческие личности, являющиеся конкурентоспособными на современном рынке труда, готовые к разнообразной творческой деятельности. Одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки специалистов различных профессий является процесс формирования их творческих профессионально-личностных качеств, обеспечивающих саморазвитие, самообразование, самовоспитание, самореализацию личности.

Практика общественного развития свидетельствует, что основными институтами, где формируются и развиваются данные качества, выступают школа, вуз и предприятие (организация).

Эти институты, естественно, имеют свои специфические характеристики, выполняют свои функции в обществе (например: обучение в школе и вузе имеет установленный временной период). Но все три института, на наш взгляд, должно объединять одно – *подготовка* человека к эффективной деятельности, прежде всего трудовой.

На практике школа и вузы действительно готовят к такого рода деятельности, но у предприятий (организаций), особенно в нынешних условиях формирования основ рыночной экономики, другие точки отсчета: работник (специалист) должен отвечать требованиям рынка труда. Руководство подавляющего числа предприятий (организаций) не ставит перед собой задачу подготовки человека к дальнейшему саморазвитию.

Оставим за рамками данной статьи анализ содержания дискуссий по данной теме, а также проблем специфики работы школы и вуза в этом направлении. Об этом написано достаточно много статей и книг.

Так, широко известны исследования отечественных психологов, например, по изучению зависимости развития способностей от включенности учащихся в соответствующую деятельность (А. А. Бодалев, Л. С. Выготский, А. Н. Ле-

онтьев, Н. С. Лейтес, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн, Б. И. Теплов). Проблема воспитания творческой личности, формирования творческих профессионально-личностных качеств в профессиональном образовании уделяется достаточно много внимания в психолого-педагогической литературе (Г. С. Альтшуллер, П. Н. Андрианов, П. Р. Атутов, С. Я. Батышев, Ю. К. Васильев, Н. Ф. Вишнякова, И. П. Волков, В. А. Горский, Р. М. Грановская, В. Д. Максимова, С. А. Новоселов, В. А. Поляков, М. Н. Скаткин, И. П. Смирнов, Л. М. Тряпицын, В. Д. Шадриков и др.).

Разработка данной проблематики многими исследователями, в том числе и специалистами в области трудовых отношений, дает нам возможность попытаться сформулировать некоторые проблемы перманентной взаимосвязи выше-названных общественных институтов. Именно в этом, как представляется, и заключается суть жизнедеятельности цивилизованного общества (а мы стремимся к такому обществу) и человека в нем. В этом и их общественное значение. Итак, что же объединяет их на практике, в процессе жизнедеятельности общества?

Обратимся к первому в этой «цепочке» институту – общеобразовательной школе. Здесь, как известно, идет процесс освоения школьником многих предметов, которые помогают ему становиться человеком разумным, грамотным, понимающим основы и законы развития не только природы и общества, но и себя самого.

Главную роль в этом многолетнем процессе развития человека играет *педагогика*, а точнее – приемы и методы работы различных учителей. Именно от их *педагогического умения* во многом зависит полнота необходимых знаний, развитие активного, самостоятельного творческого мышления человека. Цель школы – привить учащимся умения и навыки учения, применения знаний, помочь раскрыть потенциальные возможности учащихся, развить их способность к самостоятельной деятельности, укрепить веру в собственные силы.

В принципе, перед вторым институтом – вузом – стоят те же задачи, что и перед школой. Конечно, освоение знаний в вузе идет уже по иному «сценарию», что детерминировано тем, что в школе подготавливают человека в целом к дальнейшему саморазвитию, а в вузе, опираясь на школьную подготовку, нацеливают его на профессиональное освоение той или иной *специальности*.

И вновь подчеркиваем: освоение студентом необходимых знаний во многом зависит от *педагогических качеств* преподавателя.

Если в школе ученик практически лишен возможности выбора предметов по желанию, то уже абитуриент имеет такую возможность, что определяется

другим уровнем его задач – *он выбирает специальность*. На первом месте для него стоит проблема самостоятельного определения жизненного пути, самореализации своих способностей.

На любом месте работы существует свой микроклимат, который во многом определяют производственные отношения, где главенствующую роль играет специфика управления персоналом. Эта специфика детерминирована двумя предыдущими общественными институтами (школа, вуз), в которых педагогические приемы и методы играют главенствующую роль.

В многочисленных исследованиях о специфике управления персоналом анализируются разнообразные составляющие этого процесса. Но даже в тех работах, где весьма подробно исследуются личностные характеристики управляющего и управляемого субъекта, на наш взгляд, не уделяется должное внимание зависимости этого общественного института – предприятия (организации) – от двух предыдущих звеньев цепи: школы и вуза. Если быть точным, об этом все-таки говорится, но как-то вскользь; разговор идет на уровне обыденного сознания: получили то, что дали школа и вуз, а теперь приходится переучивать...

Рамки статьи, естественно, не позволяют более подробно остановиться на особенностях управления персоналом, поэтому лишь коснемся новых подходов к анализу этой насущной проблемы.

Исследователи справедливо обращают внимание на неоднозначность категории «персонал». Во-первых, это личности, индивиды, работники, каждый из которых имеет свой характер, свои способности, взгляды на жизнь. Во-вторых, это коллектив (коллективы), где работники выполняют свои функции в рамках соответствующих структур. В-третьих, термин «персонал» обозначает и такую важнейшую составляющую, как человеческий ресурс – один из ресурсов эффективности производства.

Стал классическим вывод Ф. Энгельса о том, что историю двигают интересы людей. Каждая личность руководствуется определенными *интересами и устремлениями*; немаловажную роль играют ее (личности) *способности*. И в этом смысле правомерно говорить о личностном потенциале. Специалисты обращают внимание на традиционную ошибку, когда «смешиваются» понятия «личностный потенциал» и «трудовой потенциал». И если первое понятие (личностный потенциал) справедливо рассматривать, прежде всего, с точки зрения психологии, педагогики, то второе (трудовой потенциал) – с опорой на критерии производительности труда, трудового результата, трудовых возможностей человека.

Отсюда правомерен вывод о том, что «личностный потенциал» – понятие более глубокое, чем понятие «трудовой потенциал», ибо оно отражает широкий спектр морально-этических данных работника, его воззрений (исторические, политические и т. п.), гражданскую позицию, поведение в быту и т. д.

Говоря о нетождественности указанных понятий, специалисты подчеркивают, что имеющийся высокий трудовой потенциал работника может *недоиспользоваться* из-за его различных личностных недостатков. На наш взгляд, здесь необходимо дополнить: и из-за различных психологических и педагогических просчетов со стороны соответствующих руководителей (таких же работников предприятия). Закономерно, что для более полного использования трудового потенциала работника необходимо стремиться к наращиванию его личностного потенциала.

Следовательно, в силу особенности каждой личности возникает необходимость индивидуальной работы с каждым членом коллектива в интересах максимального использования всех его возможностей. Здесь непреходящая сложность состоит в том, что человек и его личностный потенциал постоянно развиваются и изменяются.

Вполне вероятно, что последующий вывод покажется несостоятельным. Но нам представляется, что в этом диалектическом процессе (в отношениях с другими людьми: товарищами по работе, менеджерами, работодателями, собственниками) психология и педагогика, подразумевающая работника как человека разумного, выступают как бы в другой ипостаси.

В первую очередь, педагогика, определяющая взаимоотношения человека с окружающими его людьми, выступает в формах, закрепленных законодательными актами (например: договорные отношения, правовые или моральные нормы поведения, регламентирующие права и обязанности сторон и т. д.). Чем выше интеллект человека, тем объемнее его представления о профессионально-личностных качествах, обеспечивающих саморазвитие, самообразование, самовоспитание, самореализацию личности.

Отсюда вытекает и вторая составляющая понятия «персонал» – потенциал коллектива. Почему «вытекает»? Закономерно, что исследователи трудовых отношений рассматривают потенциал коллектива как сумму личностных потенциалов. Но есть одна существенная оговорка. Потенциал коллектива выше, значимее, чем сумма личностных потенциалов, несмотря на априорно высокий смысл личностного потенциала, который плюс ко всему находится в диалектическом противоречии с потенциалом коллективным. Превалирование последнего порождено естественной кооперацией труда, совместной работой, культурой

коллектива, что не может не объединять имеющиеся личностные потенциалы для достижения целей предприятия (организации), как правило, заключающихся в высокоэффективном труде.

Кратко охарактеризовав две составляющие понятия «персонал», столь же кратко остановимся на последней – человеческом ресурсе. Очевидно, что как объект управления персонал выступает в качестве одного из ресурсов производства наряду с необходимыми для функционирования любого предприятия (организации) оборудованием, техникой, сырьем, материалами, финансами. Человеческий ресурс, функционирующий в производственных и экономических отношениях, как и оборудование, техника, сырье и т. п., закономерно учитывается в стоимостной форме (различные виды затрат на персонал), что, в свою очередь, определяет расчет руководителя (собственника) на определенный эффект.

И если личностный потенциал и потенциал коллектива во многом, на наш взгляд, обуславливаются приемами и методами психологии и педагогики, то человеческий ресурс детерминирован прежде всего экономикой, расчетом. Недаром многие исследователи в области трудовых отношений правомерно считают, что понятие «человеческий ресурс» – это то, что *вкладывается* в производство в определенной пропорции с другими производственными ресурсами в данный момент времени.

Мы разделяем убежденность многих исследователей в том, что в зависимости от уровня развития общества (экономические, политические, культурные ценности и приоритеты) определяется и уровень интеллектуальной творческой деятельности человека, его способность формировать профессиональные качества, обеспечивающие саморазвитие, самообразование, самовоспитание, самореализацию личности.

Несмотря на множество публикаций по этой наиважнейшей проблеме, нам представляется, что преждевременно говорить даже о приблизительном понимании природы данного феномена.

Имеющиеся попытки обобщения и анализа практики позволяют констатировать наличие комплексного подхода к проблеме творчества и воспитания творческой личности с позиций различных научных школ. Например, созданы креативные психолого-педагогические концепции образования и системы непрерывного креативного профессионального образования. Министерство образования РФ в июне 2002 г. на заседании коллегии подвело итоги пятилетнего эксперимента по использованию методов *дистанционного обучения*. И это лишь малая часть того, что сделано с целью приблизиться хотя бы к частичному разрешению проблемы.

Очевидно, что в XXI в. развитие профессионально-личностных качеств человека, его материальное и моральное благополучие, возможность реализовать себя будут во многом зависеть и от его образованности, уровня способности к самообразованию и, что немаловажно, от профессиональной мобильности в иных, чем ранее, условиях. В России, как и в развитых странах мира, завершается становление постиндустриального «информационного» общества, отличительной чертой которого является развитие не столько сферы материального производства, сколько сферы *обработки и использования информации*, повсеместное использование *информационных технологий*.

Во многом по объективным причинам системы образования (школа, вуз) не успевают адекватно и своевременно реагировать на происходящие изменения. На практике компьютеризация школ и вузов лишь «сигнализирует» школьникам и студентам о необходимости овладевать новыми приемами в учебе. Сегодня реальностью становится не только нарастающая автоматизация современного производства, но и его компьютеризация. Поэтому и учеба (школа, вуз), и профессиональная работа на предприятии (организации) требуют иного подхода к *подготовке и развитию личности человека*.

Мы убеждены, что поиск новых путей в формировании творческой личности человека в современных «информационных» условиях развития общества будет способствовать становлению профессионально-личностных качеств человека, обеспечивающих его саморазвитие, самообразование, самовоспитание, самореализацию и т. д.

Эффективность управления персоналом (в широком смысле этого понятия) во многом зависит от использования, в первую очередь, разнообразных форм и методов психологии и педагогики на основе функционирования трех основных институтов общества: школы, вуза и предприятия. Такой единый, комплексный подход (мы отдаем себе отчет в сложности подобного *единства*) обеспечит успешное развитие нашего общества.

**В. А. Федотов, Е. В. Горбунова**

## **О РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПЕРИОД ДО 2010 г.**

В ближайшие десять лет развитие нашей системы образования в контексте освоения мирового опыта и обеспечения национальных интересов России будет определять одобренная распоряжением Правительства РФ № 1756-р от 19.12.2001 Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. В ней раскрываются основные принципы образовательной политики