

ПРЕДИСЛОВИЕ

В сборнике представлены материалы конференции «Социально-экономические и психологические проблемы управления», которую провел *факультет государственного и муниципального управления* Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования города Москвы «Московский городской психолого-педагогический университет» 23–25 апреля 2013 г. в ГОУ Центр «Поведники» (Московская область).

На конференции рассматривались задачи анализа роли современных управленческих технологий и решения психологических проблем управления для реализации успешного социально-экономического развития России в новых условиях, определяемых углублением глобализации. Современный мир — это сложная самоорганизующаяся система с памятью, самообучением, саморегулированием, состояние которой не соответствует заданию «граничных условий». Инструментом развития и достижения конкурентоспособности становятся инновации, которые в современном мире становятся комплексными — технические инновации требуют развития технологий потребления и инвестирования, развития образования и личности человека — гуманитарных технологий, в том числе психологических аспектов их применения.

В представленных материалах с научных позиций рассмотрен ряд существенных аспектов формирования перспективных технологий управления для новой экономики, институтов ее развития, формирования эффективной инновационной инфраструктуры. Подробно исследована роль политических институтов современной России в свете решения политических проблем процессов формирования государственной политики в области науки и инноваций. Рассмотрены значение внутреннего контроля для повышения эффективности государственного и муниципального управления, освоение и развитие современных методов осуществления диалога между государством и обществом. Одним из важных индикаторов процессов инновационного развития является анализ динамики рынка труда молодых специалистов, отражающий вопросы психологического взаимодействия работодателя и работника в современных условиях России.

Новые управленческие технологии должны быть конкурентоспособными в условиях формирования глобального управления и динамики механизмов общественной координации. Быстрый рост сложности приводит к росту рисков, очередному росту связности событий и росту возможностей эффективного социально-экономического развития. Формируется конкуренция территорий за инвестиции, за специалистов, за лучшие проекты. После череды мировых кризисов тенденция роста ро-

ли ТНК на этапе обострения конкуренции сменяется возрастанием роли территорий — стран, регионов, городов.

Инструментом для привлечения инвестиций в условиях глобальной гиперконкуренции становится бренд, ориентированный на наиболее состоятельную часть населения Земли. Привлечение инвестиций предполагает формирование мегапроекта, мегасобытия, умножение их числа и масштабов — это одна из особенностей XXI века. Современная экономика — экономика городов — основана на циркуляции образов.

В таких условиях важнейшим звеном нового полиархического управления с множественными центрами осуществления властных полномочий становится самоуправление. Идеология развития муниципального самоуправления проста: приблизить центры решения проблем к населению. Это позволяет организовать эффективную обратную связь, в том числе с учетом культурных и психологических особенностей населения, выявлять и использовать его потенциал в интересах быстрого развития социально-экономической системы, корректировать по месту модель управления для решения местных проблем и повышения качества жизни населения.

Развитие муниципального самоуправления представляется необходимым решением реформирования системы публичной власти России. Россия обречена на шаг в будущее — традиционных решений из прошлого, обеспечивающих ей сохранение суверенитета и достойное место в мире, нет. Разумным представляется союз со странами, также нуждающимися в повышении конкурентоспособности до уровня мировых лидеров, для которых Россия является весомым и значимым партнером.

В материалах отмечается и обосновывается существенная роль *институтов развития* (ИР) в воздействии государства на социально-экономические процессы для обеспечения их высокой результативности. ИР создаются для поддержки стратегически важных инвестиционных проектов (ИП), характеризующихся высокой социальной значимостью, общественной эффективностью, но не вызывающим большого интереса у частного сектора. К финансовым ИР относятся банки развития, агентства развития, финансовые корпорации, инвестиционные, венчурные и суверенные фонды и др., к нефинансовым — особые экономические зоны (ОЭЗ), технополисы, технопарки, бизнес-инкубаторы, научно-внедренческие инновационные центры и т. п. Институты развития (самой популярной формой которых являются банки и корпорации развития) позволяют перераспределять средства общества в пользу «ключевых сегментов». В работе представлены наиболее значимые из действующих в настоящее время в мире и России 750 ИР. Проекты, финансируемые ими, как правило, достаточно крупные, долгосрочные и не слишком прибыльные. Такие проекты осуществляются с меньшей нагрузкой на федеральный, региональные и местные бюджеты, часто используют механизм государственно-частного партнерства (ГЧП).

В работе рассмотрена *инновационная инфраструктура* (ИИ) с позиций интегрированного комплекса объектов, условий и факторов, в том числе социальных, экономических и психологических, способствующего зарождению, формированию и действию инновационных процессов, необходимых для переноса знания в экономические и социальные сферы, что позволяет повышать эффективность социально-экономического развития. Выделяется четыре этапа формирования ИИ — целеполагание, развитие благоприятного инновационного климата, непосредственный переход к инновационной экономике, глобализация инновационной системы территории (государства, региона) — ее интеграция в общемировую инновационную систему. Отмечается роль эффективного взаимодействия субъектов ИИ, что требует учета психологических установок их руководителей, подчеркивается роль взаимодействия малых инновационных предприятий и инфраструктуры поддержки инновационного предпринимательства региона.

Наряду с этим в материалах конференции важное место отведено обоснованию роли и анализу проблем формирования *государственной научно-технической политики* (ГНТП) в России. Отмечается, что целый ряд проблем эффективного развития научного потенциала страны, формирования ГНТП и построения национальной инновационной системы, в том числе психологических, обусловлен не социально-экономическими факторами и даже не технологической отсталостью, а недостатками политической системы современной России.

Характер, основные направления и приоритеты ГНТП связаны со способом ее формирования и подходом к определению ее приоритетов — политическим, субъективным или объективным, которые анализируются в материалах конференции.

В рамках *политического подхода* выбор приоритетов происходит в процессе политической борьбы между различными партиями и группами и зависит от расстановки политических сил, характера отношений между ними и обществом, глубины конфликта интересов, особенностей политической культуры и т. д., а основной «площадкой» согласования интересов различных политических сил становится парламент, влияющий на межпартийные отношения и характер лоббистской деятельности.

Исследованы роль и подход к формированию ГНТП в России, проведен анализ роли общественных организаций и движений в формировании ГНТП. Среди них отмечены общественные академии, «центры публичной политики», в том числе «фабрики мысли».

Важное место уделено организации процедур *внутреннего контроля* как основания формирования адаптивной системы управления и повышения ее эффективности. Приведен перечень документов, регламентирующих *внутренний контроль* на уровне субъектов федерации и муниципальных образований, как финансовый, так и нефинансовый, а также

требования к нему в учетной политике и в административных регламентах (в соответствии с 210-ФЗ должен предусматриваться контроль за соблюдением регламента). Отмечается, что организация контроля способствует повышению эффективности управления за счет адекватности и достоверности информации для принятия управленческих решений.

В представленных материалах конференции рассмотрены возможности преодоления кризиса доверия со стороны общества к системе государственного управления, для чего в качестве механизма предложен современный *диалог* между властью и обществом, который отличает онтологическое равенство субъектов, нацеленность на понимание, предполагающее совпадение контекстов, приращение смысла, рождение нового знания и достижение согласия.

В качестве инструментов организации диалога различных видов рассматриваются изучение *обогащенного общественного мнения* и *краудсорсинг*, позволяющие органам публичной власти принимать более эффективные управленческие решения с учетом мнений, требований, предложений населения (городов, области, страны). Проанализированы основания краудсорсинга (предполагается, что у группы людей (толпы) больше знаний, чем у отдельного человека, но искусство состоит именно в том, чтобы создать условия для реализации этих знаний), широко известные специальные краудсорсинговые международные и российские проекты, в том числе Wikipedia. Краудсорсинг позволяет повысить открытость работы, прозрачность, подотчетность деятельности государственных органов, объединить население вокруг общих целей, создать условия для проявления общественной инициативы, сформировать важнейшие инструменты обратной связи с активными гражданами, которые хотят внести свой вклад в развитие страны, региона, города.

Психологические аспекты управления стали актуальными в наше время в связи с тем, что в центре внимания современного прогрессивного руководителя оказывается человек. Это предъявляет определенные требования к руководителю, который в качестве критериев эффективности своей деятельности в значительной степени использует показатели жизненных интересов персонала. Такой подход реализуется в ценностной модели организационного лидерства, позволяющей дифференцировать внутренние, мотивационно-ценностные параметры лидерского поведения.

Важным кажется обсуждение влияния фактора идентичности — личностной, этнической, гражданской, гендерной, профессиональной — на построение карьеры в управленческой деятельности. Особенно значим при этом гендерный аспект этой деятельности в связи с демократизацией современных организаций и появлением новых моделей управления.

Интересно обсуждение участия психолога в организационном развитии, начиная с определения показателей эффективности, имеющих явно выраженное психологическое содержание, — таких как удовлетворенность трудом, а также показатели отношений «начальник — подчиненный».

В контексте организационного развития интересен социально-психологический анализ пяти моделей управления знаниями, распространенных в российских организациях: управление знаниями в проектах, виртуальные группы экспертов, центры компетенций, управление знаниями через организационное развитие, а также открытые инновации.

Обсуждение психологического аспекта инноваций представлено, с одной стороны, анализом психолого-экономических механизмов инновационной деятельности, с другой, — описанием результатов эмпирического исследования личностных характеристик, связанных с результативностью инновационной деятельности.

Организационный подход проявился и в исследовании взаимосвязи характеристик социально-психологического климата и корпоративной культуры. Показательно, что наиболее благоприятный климат обнаруживается в организациях с преобладанием кланового типа культуры, характерного для наших отечественных организаций.

В значительной степени представлены исследования организационных конфликтов и девиантного поведения персонала:

- а) показана роль эмоционального интеллекта в их разрешении,
- б) обсуждается концепция конфликтологической культуры личности, реализованная как в диагностической методике, так и в модели формирования конфликтологической культуры,
- в) предлагается программа тренинга, направленного на совладание с организационными конфликтами,
- г) обсуждаются предложения, направленные на профилактику аддиктивных форм поведения сотрудников организации.

Существенное место занимают результаты психологических исследований предпринимательства и малого бизнеса: индивидуально-психологических особенностей, необходимых для принятия решений на различных этапах жизненного цикла организации малого бизнеса, социально-психологических факторов ответственного отношения предпринимателей к участникам делового взаимодействия, представлений российских предпринимателей о деловом партнере и отношения к нему с учетом региональных и гендерных особенностей, создание электронной информационно-исследовательской базы данных «Социальная психология российского предпринимательства».

Определенное место занимают исследования индивидуально-психологических особенностей, определяющих профессиональную деятельность руководителей и подчинённых: субъектные характеристики про-

фессиональной успешности, компетенции, обеспечивающие маркетинг взаимоотношений, социальную активность, персональную идентичность и переживание социальной уверенности. Интересна методика имплицитной диагностики ценностей личности, актуальная в связи с развитием ценностного подхода в управлении.

Стремительные перемены, произошедшие в последнее десятилетие в жизни нашей страны, обусловленные социально-экономическими и политическими факторами, затронули все стороны общественной жизни, в том числе и систему образования и профессиональной подготовки кадров. Актуальность исследования процессов, протекающих в сфере менеджмента образования и профессиональной подготовки кадров в системе высшего образования, возрастает, поскольку социумом осознается, что переход к информационному обществу, где знания выступают в качестве основной социальной ценности, ведет к возрастанию роли высокоинтеллектуальной личности, способной не только воспринимать ранее накопленные научные знания, но и обобщать, анализировать, создавать новое в виде передовых информационных технологий, услуг и продуктов.

Значительное внимание авторы работ, представленных в данном сборнике, уделяют комплексному изучению исследовательских задач в области менеджмента образования и системе профессиональной подготовки кадров, приносящих наиболее интересные результаты.

Одной из актуальных проблем, поднимаемых нашими авторами, является проблема полноты решения Законом «Об образовании в Российской Федерации» проблем высшего образования, возникших в процессе его реформирования; авторами показываются возможные риски возникновения новых противоречий и проблем в ходе реализации Закона. Наши исследователи выделяют, что современное состояние высшего образования, присущие ему проблемы еще раз свидетельствуют о необходимости, по аналогии с некоторыми другими подвергшимися реформированию сферами деятельности общества, продолжить рассмотрение путей развития российского высшего образования. Авторы исходят, прежде всего, из конституционных прав человека на высшее образование и общесоциумной его значимости, выражаемой и реализуемой в форме консенсуально формируемого интегрального социального заказа, учитывающего как индивидуальные, так и массовые потребности в высшем образовании на уровне отдельных групп и слоев общества, — социального заказа, в равной мере включающего как образовательно-культурные, так и образовательно-профессиональные компоненты.

Большое внимание нашими авторами уделено и такому психологическому феномену, как жизненно-смысловые ценности студентов-менеджеров и менеджеров-профессионалов: в сборнике представлены результаты эмпирических исследований взаимосвязи профессионализа-

ции с этим феноменом; сформулировано свое представление, что в процессе становления профессионального менеджера студент меняет свое восприятие окружающего мира и взгляд на окружающие ценности; выявлены основные причины изменения ценностей при становлении профессионального менеджера: семейная жизнь, профессиональные условия, личные качества.

Вызывают интерес роль и место деловой игры в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров; приведенные результаты эмпирических исследований по использованию деловой игры как средства формирования коммуникативной компетентности будущих менеджеров в образовательном процессе при изучении дисциплин психологического цикла в экономическом вузе; показана эффективность данного метода обучения при формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров.

В настоящее время достаточно остро стоит проблема востребованности выпускников учреждений СПО и ВПО на рынке труда в общем, на московском рынке труда в частности. Исследователями в данной области анализируют информацию о лидерах среди московских учреждений СПО, в том числе по показателям: минимальный балл ЕГЭ и стоимость обучения; исследуют и сравнивают параметры и число вакансий, предлагаемых московскими работодателями выпускникам с СПО и ВПО, получившим одинаковую профессию.

Важнейшей характеристикой инновационного развития является динамика рынка труда молодых специалистов. Необходимо отметить, что ряд авторов представляют результаты прикладных и теоретических исследований применения маркетинговых инструментов в совершенствовании взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Исследователями данного направления были представлены результаты опроса работодателей и студентов для выявления отношения представителей рынка труда к вузам как к центрам подготовки высококвалифицированных кадров для экономики городов России, раскрыты подходы применения маркетингового комплекса к формированию предложения образовательной услуги, которое в наибольшей степени соответствовало бы и потребности абитуриента по качественным параметрам и потребностям будущего работодателя с точки зрения подготовки для него специалиста, и потребностям государства.

Актуальность еще одного исследования, изучающего проблемы академической мобильности, придает принятие нового Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», который вступил в силу с 1 сентября 2013 года. В статье 15 данного Закона говорится о сетевой форме реализации образовательных программ, которая обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осу-

шествующих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также (при необходимости) с использованием ресурсов иных организаций. Академическая мобильность, в свою очередь, представляет собой один из видов реализации сетевой формы обучения. Авторы данного исследования раскрывают понятие академической мобильности, определяют состояние академической мобильности высшего образования в Российской Федерации, выявляют основные препятствия для развития академической мобильности и сетевого взаимодействия высших учебных заведений с международными образовательными организациями.

В результате исследований, проведенных авторами, установлено, что на современном этапе в области менеджмента образования и профессиональной подготовки можно выделить основные проблемы: формирование психологической культуры и коммуникативной компетентности менеджера; анализ жизненно-смысловых ценностей студентов-менеджеров и менеджеров-профессионалов; востребованность выпускников учреждений СПО и ВПО на рынке труда; применение маркетинговых инструментов в совершенствовании взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда; кадровое обеспечение инновационного развития региональной экономики; состояние академической мобильности высшего образования в Российской Федерации.

Одним из важнейших факторов развития любого современного государства становится человеческий капитал. Наши авторы отмечают, что инвестиции в человеческий капитал способствуют экономическому процветанию, снижению безработицы и укреплению социальных связей общества. Авторами предложена инвестиционная парадигма, основанная на преимущественном развитии вложений в человека, направленная на формирование инновационной экономики, представлены основные положения исследования социокультурных условий накопления человеческого капитала в России. Дается понимание социальной справедливости, социальной ответственности бизнеса, осознание своей роли «носителя капитала» работниками. Разработка систем оценки качества труда работников, их личного вклада в эффективность деятельности организации, где они работают, принятие соответствующих нормативных правовых актов и дальнейшее совершенствование системы аттестации кадров дают возможность руководителям усиливать ответственность работников, укреплять государственную и трудовую дисциплину, повышать авторитет государственной службы.

Говоря о менеджменте безопасности и управления в чрезвычайных ситуациях, авторы не только акцентируют внимание на особенностях принятия управленческих решений в условиях ликвидации чрезвычайной ситуации, но ими также дается психологическая оценка кадрового потенциала различных силовых ведомств России, а также спецконтин-

гента и поселений, повлиявших и ныне влияющих на демографический состав и индустриализацию некоторых районов страны.

Таким образом, в сборнике материалов I (IV) Международной научно-практической конференции «Социально-экономические и психологические проблемы управления» представлен очень интересный и разнообразный спектр исследований, представлены не только различные научные области и специализации, но и исследователи различных вузов и разных стран.

Широта научных воззрений, нестандартность подходов наглядно демонстрируют творческий и поисковый характер выполненных исследований, научный плюрализм и готовность к взаимодополняющему сотрудничеству. Такой конструктивный научный диалог позволит найти не только точки соприкосновения в анализе проблем в области менеджмента, но и в перспективе выработать единые подходы в их осмыслении.

Социально-экономических и психологических проблем управления, конечно, гораздо больше, чем рассмотрено в данной публикации, и мы планируем продолжить работу по их исследованию — важность качества управления для эффективного социально-экономического развития неоспорима. Данная конференция рассматривается как начало столь необходимой для России работы, открывающей новые возможности развития на основе исследования глубинных основ формирования позиций социальных страт современного российского общества, в том числе психологических.

Надеемся, что читатель получит удовольствие от подробного знакомства с представленными ниже докладами.

*Белов Вадим Геннадьевич
Бадмаева Светлана Владимировна
Грачев Александр Алексеевич
Ковтунович Марина Георгиевна*