

УДК 159.9

ББК Ю 9588.5

**Т.В. КОЖАНОВСКАЯ**

аспирант Брянского государственного технического университета,
г. Брянск

М.М. НОВИКОВ

аспирант Брянского государственного технического университета,
г. Брянск

**В.В. СПАСЕННИКОВ**

доктор психологических наук, профессор
кафедры экономики и менеджмента
Брянского государственного технического университета,
г. Брянск

УЧЕТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ СВЯЗЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ С ПОЗИЦИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

T.V. KOZHANOVSKAYA, M.M. NOVIKOV, V.V. SPASENNIKOV

RECORDING OF THE INTERDISCIPLINE TIES OF ECONOMIC PSYCHOLOGY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH THE POSITION OF THE EDUCATIONAL STANDARDS

В статье раскрыта система междисциплинарных связей экономической психологии в составе дисциплин учебного плана подготовки менеджеров человеческих ресурсов. Показаны составляющие многоуровневой управленческой подготовки. Описан состав универсального психодиагностического комплекса для формирования кадрового резерва и аттестации персонала.

Ключевые слова: экономическая психология, междисциплинарные связи, многоуровневая система подготовки кадров в области менеджмента человеческих ресурсов.

In this article the authors give the system of interdiscipline ties of economic psychology among the disciplines of the curriculum for preparation of managers of human resources. In this article multilevel traineeship (education) of managerial staff is shown. The authors describe universal psycho diagnostic complex for staff reserve forming and personnel certification.

Key words: economic psychology, interdiscipline ties, multilevel system for staff education in the sphere of management and human resources.

Как показано в работах Е.А. Аксеновой (2000) [1], Г.В. Гарбузовой (2005) [2], Г.Ф. Голубевой (2008) [3], В.В. Спасенникова (2007) [6] и других исследователей разработка методов и технологий управления человеческими ресурсами с позиций образовательных стандартов является областью интегрированного взаимо-

действия экономической психологии с такими сферами научного знания как психология труда, инженерная психология, эргономика; социология управления; экономика и социология труда и др., с соответствующим понятийно-концептуальным аппаратом, исследовательскими процедурами. Особенно это касается дифференциально-психометрических критериев надежности и валидности методического инструментария, связанного с сопровождением карьерного роста работников предприятия [1, 2, 6 и др.].

Кафедрой экономикой и менеджмента Брянского государственного технического университета в рамках преподаваемой будущим менеджерам организаций учебной дисциплины инновационный менеджмент разработан под руководством В.В. Спасенникова универсальный компьютерный психодиагностический комплекс для формирования кадрового резерва и аттестации персонала, который прошел успешную апробацию на ЗАО «Термотрон-завод» и ряде других производственных и агропромышленных предприятий Брянской области и используется в лабораторных занятиях и при написании выпускных квалификационных и диссертационных работ. Комплекс включает следующие психодиагностические методики [6,7]:

- Минесотский многошкальный личностный опросник S.R. Hathaway, Y.C. Mckinley;
- 16-факторный личностный опросник R.B. Cattell в адаптации А.А. Деева, Г.В. Ложкина и В.В. Спасенникова;
- Тест структуры интеллекта R. Amthauer в адаптации В.А. Бодрова, Г.В. Ложкина, В.В. Спасенникова;
- Тест «культурно-свободного» интеллекта R.B. Cattell в адаптации Л.И. Вассермана, К.Р. Червинской;
- Методика определения уровня субъективного контроля J. Rotter в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.Р. Голынкиной, Э.М. Эткинда;
- 8-мерный опросник оценки структуры темперамента В.М. Русалова;
- Опросник интерперсональных отношений K. Laforge, R. Sucek в адаптации К.Р. Червинской;
- Методика оценки психологической совместимости на основе вынужденных лич-

ностных конструкторов G.A. Kelly в адаптации В.В. Спасенникова, С.А. Торбина, С.Н. Федотова (Авт. свид. №1809455, МКИ G 09B/07).

Овладение универсальным компьютерным психодиагностическим комплексом – это совокупность способов, процедур и техник работы менеджера по персоналу, инвариантных для организаций разного типа и уровня развития и направленных на формирование кадрового состава организации, поддержание его работоспособности и оптимизацию кадрового потенциала. Как показано в наших исследованиях, система менеджмента человеческих ресурсов должна составлять единое целое со всей стратегией предприятия и организационной структурой в целом, что предполагает фундаментальную переработку учебных планов и образовательных стандартов, связанных с подготовкой менеджеров.

Поскольку система управления человеческими ресурсами охватывает различные сферы профессиональной деятельности (социальное планирование и прогнозирование, образование, профессиональную ориентацию, занятость, организацию труда, управление персоналом, социальную работу и др.), то естественно предположить, что и система подготовки специалистов в области менеджмента человеческих ресурсов должна отражать разнообразие и специфику названных составляющих рассматриваемой системы. При этом объединяющим началом в подготовке различных специалистов по управлению человеческими ресурсами является сам объект управления (т.е. люди), организация которого требует специальных знаний, умений и



Рисунок 1.

Схема «блочного» состава дисциплин в учебном плане подготовки менеджеров человеческих ресурсов.

навыков. Поэтому программы обучения таких специалистов должны предусматривать как общие для всех блоки дисциплин (гуманитарный, экономический, социально-психологический, управленческий циклы), так и специальные, основой которых является экономическая психология, отражающие особенности той или иной составляющей системы управления человеческими ресурсами [4, 5, 6 и др.].

Как показано в наших исследованиях каждый блок дисциплин корректируется в зависимости от специализации обучающегося и его образовательного уровня. Примерная схема «блочного» обучения приведена на рис. 1. (Г.В. Ложкин, В.В. Спасенников, 2011) [7].

С учетом вступления России в Болонский процесс целесообразно использовать опыт подготовки менеджеров человеческих ресурсов, накопленный Межрегиональной академией управления персоналом (МАУП, г. Киев), которая осуществляет подготовку и переподготовку дипломированных специалистов в области социального управления, управления трудовыми ресурсами, управления образованием, управление профессиональной ориентацией, управления социальным развитием, управления персоналом и др. Система управленческой подготовки в МАУП многоуровневая, включающая на правах структурных подразделений (Г.В. Ложкин, В.В. Спасенников, 2011):

- лицей (обеспечивает довузовскую подготовку учащихся выпускных классов средних общеобразовательных школ);
- колледж (осуществляет подготовку и выпуск младших специалистов, менеджеров низового звена управления человеческими ресурсами);
- бакалавриат (готовит бакалавров управления по различным направлениям менеджмента человеческих ресурсов);
- магистратура (обеспечивает подготовку магистров управления по соответствующей специализации);
- докторантура (готовит научно-педагогические и высшие управленческие кадры с присвоением степени доктора философии в соответствующей области управления человеческими ресурсами).

В российских вузах, научных учреждениях и промышленных предприятиях целесообразно использовать украинский опыт подготовки кадров.

Литература

1. Аксенова, Е.А. Внутрифирменное обучение как технология организационного развития [Текст] /

Е.А. Аксенова // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова, – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000, с. 147 – 152.

2. Гарбузова, Г.В. Условия формирования социально-профессиональной идентичности выпускника технического ВУЗа [Текст] / Г.В. Гарбузова // Экономическая психология, как теоретико-методологическая основа бизнес-менеджмента. Труды межвузовской научно-практической конференции / под ред. В.Д. Симоненко, В.В. Спасенникова. – Брянск: Изд-во «Ладомир», 2005, с. 15 – 21.
3. Голубева, Г.Ф. Экономико-психологические проблемы инновационного менеджмента [Текст] / Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников // Финансы. Экономика. Стратегия. Серия: «Инновационная экономика: человеческое измерение». – Воронеж: Изд-во Воронежская государственная технологическая академия, 2008, №11(52), с. 33 – 41.
4. Журавлев, А.Л. Отношение личности к неблагоприятным условиям жизнедеятельности в период радикальных экономических изменений (кризиса) [Текст] / А.Л. Журавлев, А.Ю. Гусева // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова, Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000, с. 432 – 443.
5. Локшина, Э.Х. Первая Всероссийская конференция РПО по экономической психологии [Текст] / Э.Х. Локшина, В.М. Соколинский, В.В. Спасенников // «Психология и экономика» (Калуга, 3-5.02.2000) // ВЕСТНИК РГНФ, 2001, №1, с. 154 – 160.
6. Спасенников, В.В. Экономическая психология как научная основа организационного консультирования по проблеме управления человеческими ресурсами [Текст] / В.В. Спасенников // Психолог в современном обществе: от образования к профессиональной деятельности. Труды Межвузовской научно-практической конференции / под ред. К.М. Гайдар, Г.Л. Корсунского. – Воронеж: изд-во ВГУ, 2007, с. 295 – 311.
7. Спасенников, В.В. Экономическая психология [Текст] / В.В. Спасенников, Г.В. Ложкин. – Киев: ВД «Профессионал», 2011. – 400 с.