Andreeva Larisa Yurevna, Professor, Head of the department of "Economy and Finance", Rostov State Transport University (2, Pl. Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo Opolcheniya, Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation). E-mail: andreevalarisa@mail.ru

Dzhemaev Oleg Tagirovich, Senior Lecturer, Rostov State Transport University (2, Pl. Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo Opolcheniya, Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation). E-mail: dzhemaev_oleg@mail.ru

THE INFLUENCE DIGITAL ECONOMY ON FORMATION OF NEW TRENDS ON THE RUSSIAN LABOR MARKET

Abstract

The article presents an analysis of the current global economic and technological trends in the modern economy, which affect the transformation of the labor market and the formation of new socio-economic demands of workers changing the existing pattern of career behavior. In total the changes associated with the transition to the phase of restorative growth and the digitization of the economy determine entrepreneurial moods and intentions in the context of building internal personnel policy affecting the issues of training and retraining of the most demanded specialists.

Keywords: *Labour market, organizational and economic machinery for Labour management, digital economy, blockchain-technology, robotization, staff development, human resource demand, building the competitiveness of workers and creating new jobs.*

УДК 159.9.072.42 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-32-37

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КОМПОНЕНТОМ НАДЕЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Духновский Сергей Витальевич доктор психологических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин, Курганский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (640022, Россия, г. Курган, ул. Карла Маркса, 147-а). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Аннотация

В статье с привлечением эмпирического материала установлено соотношение профессионально-психологических типов государственных гражданских и муниципальных служащих с общей стратегией управления организацией, показали что управленческие стратегии «несут» в себе кадровые риски, обусловленные глубинно-психологическими особенностями работника, манифестирующие в его психологической надежности, и в частности в её профессионально-психологическом компоненте. Показано, что рассогласование между общей стратегией управления организацией и её субъективной оценкой сотрудниками, является кадровыми риском безопасности организации, связанной с человеческими ресурсами.

Ключевые слова: *стратегии управления, профессионально-психологический тип, психологическая надежность, кадровые риски, государственный гражданский и муниципальный служащий.*

Эффективное функционирование организации, её конкурентоспособность и предполагает грамотное использование адекватных управленческих стратегий. Однако, как показывают наблюдения, стратегия управления может стать источником кадровых рисков, угроз безопасности организации. Суть в том, что сотрудники, а порой и сами руководители не в полной мере осознают, какую стратегию они используют, отвечает ли она тем социально-экономическим условиям, в которых протекает жизнедеятельность организации, соответствует ли она социально-кадровой политике проводимой в организации.

Кроме того, зачастую можно наблюдать рассогласование между используемой в организации стратегией управления и её субъективной оценкой (восприятием) работниками. В этом случае, на наш взгляд, также можно говорить о наличии кадрового риска, связанного с индивидуально-психологическими особенностями работников.

Проблема кадровых рисков поднималась в работах А.Р. Алавердова, Е.Н. Булановой, И.С. Бусыгиной, Н.В. Кузнецовой и др. Как указывает Е.Н. Буланова, кадровые *риски* «по форме возможного ущерба имеют универсальный характер, поскольку потенциально способны нанести хозяйствующему субъекту как имущественный, так и не имущественный ущерб» [1, с. 26].

Предполагается, что существует детерминация стратегий управления организацией, выражающаяся в её субъективной оценке работниками, обусловленная индивидуально-психологическими особенностями, проявляющимися в профессионально-психологическом типе личности государственных гражданских и муниципальных служащих.

При рассмотрении стратегий управления использовали позиции В.И. Герчикова, И.Б. Гуркова, О.И. Зеленовой, А.А. Мутовина, Дж. Иванцевича, А.А. Лобанова и др. Под *стратегией управления* будем понимать «устойчивую систему спланированного использования человеческих ресурсов и действий, направленных на обеспечение выполнения организацией поставленных целей. Это направление действий, необходимое для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающее стратегические задачи организации и ресурсные возможности» [2].

Применительно к системе государственной гражданской муниципальной службе мы использовали классификацию стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации. В частности подход, предложенный Иванцевичем и А.А. Лобановым [3], в рамках которого описаны пять типов стратегий: предпринимательская, динамический рост, прибыльность, ликвидационная и стратегия круговорота (циклическая). Данная позиция послужила теоретическим обоснованием, использованной в нашем исследовании, психодиагностической методики «Субъективная оценка стратегий управления организацией» (СУ).

Рассматривая профессионально-психологические типы личности государственных гражданских и муниципальных служащих, использовали результаты эмпирических исследований А.В. Смирнова [4], согласно которым, профессиональные типы работников детерминированы доминирующим «архетипом» (в терминологии К.Г. Юнга). По мнению А.В. Смирнова, «знание содержания основных архетипов и знание доминирующего архетипа позволяет определить, какие способности и личностные качества человека оказываются более развитыми или более выраженными потенциально. Существование связи между доминирующим архетипом и развитостью или выраженностью определенных способностей и личностных качеств позволяет более четко определять, какими профессионально важными качествами уже обладает человек. Это дает возможность более точно оценивать актуальный и будущий профессиональный потенциал кандидата, его профессиональный тип» [4].

Далее обратимся к описанию методики исследования. В обследовании приняли участие 310 государственных гражданских и муниципальных служащих (170 государственных гражданских и 140 муниципальных служащих), проходивших повышение квалификации на базе Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, возраст обследованных 49,4±5,6 лет. Все участники исследования – граждане России, практически здоровые, прошедшие обследование по просьбе психолога.

В исследовании использовались следующие психодиагностические методики:

- «Определение профессионально-психологического типа личности» (ППТ) [5];
- «Субъективная оценка стратегий управления» (СУ), для определения доминирующей в организации управленческой стратегии, на основании самооценок обследованного.

Далее перейдем к ***описанию наиболее значимых результатов исследований.*** На первом этапе, при помощи методики «СУ», нами была выявлена доминирующая управленческая стратегия организации. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Средние значения по методике «Оценка управленческих стратегий» у обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих

Шкалы методики «СУ»	*Средние значения*	*Стэны*	*ГГиМС*	
			Абс.	*Отн.*
Предпринимательская стратегия	39,1	3	45	14,5
Стратегия динамического роста	54,0	7	97	31,2
Стратегия прибыльности	44,2	5	45	14,5
Ликвидационная стратегия	33,3	4	30	9,6
Стратегия круговорота (циклическая)	57,6	8	93	30,0

Примечание: ГГиМС – обследованные государственные гражданские и муниципальные служащие.

Результаты, представленные в табл. 1, показывают, что доминирующими стратегиями управления, используемыми в организации, являются:

– *Стратегия динамического роста* – выражена у 31,2 % обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих,

– *Стратегия круговорота* (циклическая стратегия) – отмечают 30,0% обследованных служащих.

Данный факт имеет место у 61,2% обследованных, что составляет 190 человек от общего количества принимавших участие в исследовании государственных гражданских и муниципальных служащих.

Данный факт мы объясняем спецификой функционирования системы государственной гражданской и муниципальной службы, которая предполагает жесткий кадровый отбор на конкурсной основе, работу с кадровым резервом, регулярную аттестацию служащих, а также своевременное повышение квалификации. Соответственно государственный гражданский и муниципальный служащий, должен обладать психологической надежностью, гибкостью в общении и взаимодействии с людьми, способностью работать в динамично изменяющихся социально-экономических условиях, в сотрудничестве с другими людьми.

На следующем этапе исследования мы проверяли гипотезу о наличии рассогласования между общей стратегией управления организацией и субъективной её оценкой сотрудниками, обусловленной профессионально-психологическими особенностями надежности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Для этого нами были отобраны государственные гражданские и муниципальные служащие (36,5 % от общей выборки – 120 служащих), чьи оценки показали рассогласование между общей стратегией управления организацией и субъективной её оценкой сотрудниками. Затем они были разделены на четыре группы в зависимости от доминирующего профессионально-психологического типа личности (на основании данных полученных по методике «ППТ»):

Первая группа – «Руководители» (n=35).

Вторая группа – «Исполнители» (n=30).

Третья группа – «Коммуникаторы» (n= 31).

Четвертая группа – «Генераторы» (n=24).

Далее нами были выявлены доминирующие стратегии управления персоналом, при помощи методики «СУ» свойственные государственным гражданским и муниципальным служащим с разным профессионально-психологическим типом личности (данные представлены в таблице 2).

Таблица 2

Средние значения по методике «Оценка управленческих стратегий» у государственных гражданских и муниципальных служащих с разным профессионально-психологическим типом личности

Шкалы методики «СУ»	*Профессионально-психологические типы*			
	Рук.	*Исп.*	*Комм.*	*Ген.*
Предпринимательская стратегия	47,0	65,6*	32,1	45,5
Стратегия динамического роста	44,7	45,5	40,8	44,3
Стратегия прибыльности	58,2*	45,4	34,3	58,5*
Ликвидационная стратегия	32,6	36,8	48,9*	45,7
Стратегия круговорота (циклическая)	44,9	47,0	44,7	41,4

Примечание: Рук – руководитель, Исп – исполнитель, Комм – коммуникатор, Ген – генератор; ***** различия достоверно выше на уровне $p \leq 0,05$

Результаты, представленные в табл. 2, показывают наличие достоверных различий в оценках управленческих стратегий у государственных гражданских и муниципальных служащих с разным профессионально-психологическим типом личности.

В частности установлено, следующее. *У обследованных служащих с профессионально-психологическим типом «Руководитель»* и *«Генератор»,* доминирующей управленческой стратегией выступает *стратегия прибыльности* Соответственно, обследованные считают, что в организации имеет место жесткий отбор кадров; полагают, что вознаграждение в организации основывается на заслугах, старшинстве и внутриорганизационных представлениях о справедливости. По мнению обследованных, оценка работников зависит от результатов профессиональной деятельности, является тщательно продуманной руководством, акцент на компетентность

в области поставленных задач. Укажем, что данная стратегия выражена у 29,1% обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих с профессионально-психологическим типом «Руководитель» и у 20,0% служащих с типом «Генератор».

У обследованных служащих с профессионально-психологическим типом «Исполнитель», доминирующей управленческой стратегией выступает *предпринимательская* (выражена у 25,0% обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих). Соответственно, обследованные считают, что для работы в организации привлекаются работники-новаторы, инициативные, контактные, готовые идти на риск, ответственные. Считают, что оценка профессиональной деятельности работника ориентирована на результат, соответственно вознаграждение осуществляется, по их мнению, на конкурентной основе.

У обследованных служащих с профессионально-психологическим типом «Коммуникатор», доминирующей управленческой стратегией выступает *ликвидационная*. Соответственно, служащие, с оценивающие данную стратегию как доминирующую, полагают, что для работы в организации требуются работники, обладающие узкой профессиональной специализацией; карьерный рост практически отсутствует, обучение сотрудников осуществляется только в крайней необходимости, возможность продвижения по службе имеют только те работники, которые обладают необходимыми для организации, на текущий момент времени, профессиональными навыками. Данная стратегия выражена у 25,8% обследованных государственных гражданских и муниципальных служащих с данным профессионально-психологическим типом личности.

Описанные факты подтверждаются результатами корреляционного анализа, на основании которого были установлены значимые взаимосвязи показателей шкал методики «СУ» с показателями по шкалам методики «ППТ» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,47 до 0,53 при $p \le 0,05$). Это позволяет сделать заключение о том, что стратегии управления соотносятся с профессионально-психологическим типом личности. На основании предыдущих наших исследований [6], было установлено что каждый профессионально-психологический тип (руководитель, исполнитель, коммуникатор и генератор) предполагает кадровые риски обусловленные индивидуально-психологическими особенностями работника. Используя этот факт в нашем исследовании, делаем следующее заключение. Кадровые риски находят свое отражение в стратегиях управления организацией, в частности в том, как их воспринимают государственные гражданские и муниципальные служащие с разным профессионально-психологическим типом личности.

Соотношение стратегий управления, профессионально-психологического типа и кадровых рисков представлено в табл. 3.

Таблица 3

Кадровые риски стратегий управления, обусловленные профессионально-психологическим компонентом надежности государственных гражданских и муниципальных служащих

СУ	ППТ	Кадровые риски
Прибыльности	***Руководитель***	Внезапно возникающие приступы усталости, легко переходящие в депрессию, сопровождаемую употреблением психоактивных веществ. Пренебрежение своими обязанностями, бросание всего «на самотек», а после окончания депрессивного приступа тотальное «закручивание гаек» в отношении подчиненных. Приступы недоверия и подозрительности в отношении подчиненных. Поиск виноватых в случае неудач или невыполнения чего-либо. Навязчивое стремление все время давать поручения и указания, не отдавая отчета в их объеме или выполнимости
	Генератор	Приступы недоверия и подозрительности в отношении коллег, как результат – возникновение межличностных конфликтов. Осторожность, выражающаяся в нерешительности и упрямом следовании своей линии. Стремление оградить себя от любой неудачи граничащее с невротическими проявлениями в поведении (например, страхи и перестраховка). Бюрократические излишества в работе. Карьеризм, сочетаемый со страхом потерять свой престиж в глазах окружающих. Приступы высокомерия и властности в отношении коллег и подчиненных.

Предпринимательская	***Исполнитель***	Внезапные вспышки гнева. Восприятие других людей как препятствие и помеха на пути своих достижений. Ревность и зависть к успехам других. Проявление агрессивного нетерпения к ограничениям. Стремление к независимости через поиск влиятельных лиц. Кверулентность и сутяжничество.
Ликвидационная	***Коммуникатор***	Стремление к эмоциональной возбужденности. Тяга к деньгам и материальному обогащению. Обидчивость со скрываемой ревностью и раздражительностью. Депрессивное реагирование на неудачи. Склонность к употреблению алкоголя или транквилизаторов. Неспособность быстро отказываться от своих желаний даже если их удовлетворению препятствуют объективные обстоятельства

Примечание: СУ – стратегии управления, ППТ – профессионально-психологический тип государственного гражданского и муниципального служащего

Проведенные исследования позволяют сделать следующие заключения.

Установлено, что профессионально-психологическому типу «Руководитель» и «Генератор» соответствует управленческая стратегия прибыльности, «Исполнителю» – предпринимательская, а «Коммуникатору» – ликвидационная управленческая стратегия. Каждая из описанных выше стратегий «несёт» в себе кадровые риски, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями работника, манифестирующие в профессионально-психологическом компоненте психологической надежности.

Показано, что рассогласование между общей стратегией управления организацией и субъективной её оценкой сотрудниками, обусловленной профессионально-психологическим компонентом надежности государственных гражданских и муниципальных служащих, нашло свое эмпирическое подтверждение. Оно выступает своего рода «внешним» кадровыми риском безопасности организации, связанной с человеческими ресурсами.

Полученные эмпирические данные правомерно использовать в целях управления кадровыми рисками. Гибко варьируя стратегии управления в зависимости от доминирующего «профессионально-психологического» личности государственных гражданских и муниципальных служащих, возможно использовать кадровые рисками в качестве кадрового потенциала работника и повышая тем самым кадровую безопасность организации.

Кроме того, своевременная оценка стратегий управления и профессионально-психологического компонента психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих, является одним из условий повышающих эффективность их деятельности, что, безусловно, позитивно скажется на функционировании органов местного самоуправления.

Литература

1. *Буланова Е.Н.* Определение понятия кадрового риска // Управление персоналом. Ученые записки. Книга V / под ред. д.э.н., проф. В.К. Потемкина. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургской академии управления персоналом, 2007. 334 с.
2. *Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А.* Бизнес-стратегии и социально-кадровая политика современных Российских предприятий. Учебно-методическое пособие. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2007 – 81 с.
3. *Иванцевич Дж., Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993. – 304 с.
4. *Смирнов А.В.* «Разноцветный» человек в «разноцветном» коллективе // ПЕРСОНАЛ-PROFY (Новые технологии в психологии труда и управления персоналом). – Екатеринбург, Изд-во Уральского Межрегионального Центра Обучения персонала. Вып. 11. 2003.
5. *Духновский С.В., Кофанов В.М.* Программный комплекс «Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих» – М: ФГНУ ИНИПИ РАО, ОФЭРНиО № 22361 от 13.12.2016
6. *Духновский С.В.* Психологическая надежность государственных гражданских и муниципальных служащих ее составляющие и оценка // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. 2017. №1. С. 94–103.

***Dukhnovsky Sergey Vitalyevich*,** doctor of psychological sciences, professor of department of social and humanitarian disciplines, Kurgan branch of the Russian Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (147-a, Karl Marx St., Kurgan, 640022, Russian Federation).
E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

INTERRELATION OF STRATEGY OF MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION WITH THE PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL COMPONENT OF RELIABILITY OF THE CIVIL AND LOCAL GOVERNMENT OFFICERS

Abstract

In article with attraction of empirical material the ratio of professional and psychological types of the civil civil and local government officers with the general strategy of management of the organization is established. Administrative strategy "bears" in itself the personnel risks caused by deep and psychological features of the worker, demonstrating in his psychological reliability, and in particular in its professional and psychological component. It is shown that the mismatch between the general strategy of management of the organization and its value judgment by employees, is personnel risk of safety of the organization connected with human resources.

Keywords: *strategy of management, professional and psychological type, psychological reliability, personnel risks, civil and local government officer.*

УДК 323 (470+571):338.24 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-37-43

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ GR-МЕНЕДЖМЕНТА*

Кайль Яков Яковлевич доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: kailjakow@mail.ru

Епинина Вероника Сергеевна кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Волгоградский государственный университет (400062, Россия, г. Волгоград, пр. Университетский, 100). E-mail: v.epinina@rambler.ru

Ламзин Роман Михайлович старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: rom.lamzin@yandex.ru

Аннотация

Основной целью написания статьи является рассмотрение содержания GR-менеджмента как совокупности средств и форм конструктивного диалога бизнес-структур с органами публичной власти и выявление проблем, препятствующих его развитию в современных российских условиях. Особое внимание обращается на различный характер взаимодействия представителей частного предпринимательства с органами местной администрации городских округов Волгоградской области. Авторы приходят к заключению о том, что GR-менеджмент – это один из эффективных вариантов установления и развития взаимодействия между бизнес-структурами и органами публичного управления с целью выражения экономических интересов бизнес-структур в системе государственного и муниципального регулирования экономических отношений.

Ключевые слова: *GR-менеджмент, бизнес-структура, взаимодействие, городской округ, предпринимательство, публичное управление.*

Механизмы партнерского взаимодействия бизнес-сообщества и структур публичной власти определяются спецификой экономической институционализации предпринимательства в конкретном регионе (муниципальном образовании). В свою очередь данная институционализация проявляется в совокупности различных норм экономической и административной деятельности, закрепленных в нормативных правовых актах и договорах. Тем самым устанавливаются

* Статья написана в рамках гранта РФФИ №16-12-34014 «Механизмы повышения результативности и эффективности публичного управления социально-экономическими процессами на уровне города в системе показателей комфортности и энергоэффективности жизнедеятельности населения».