



Федеральное государственное
образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

Кафедра «Управление персоналом и психология»

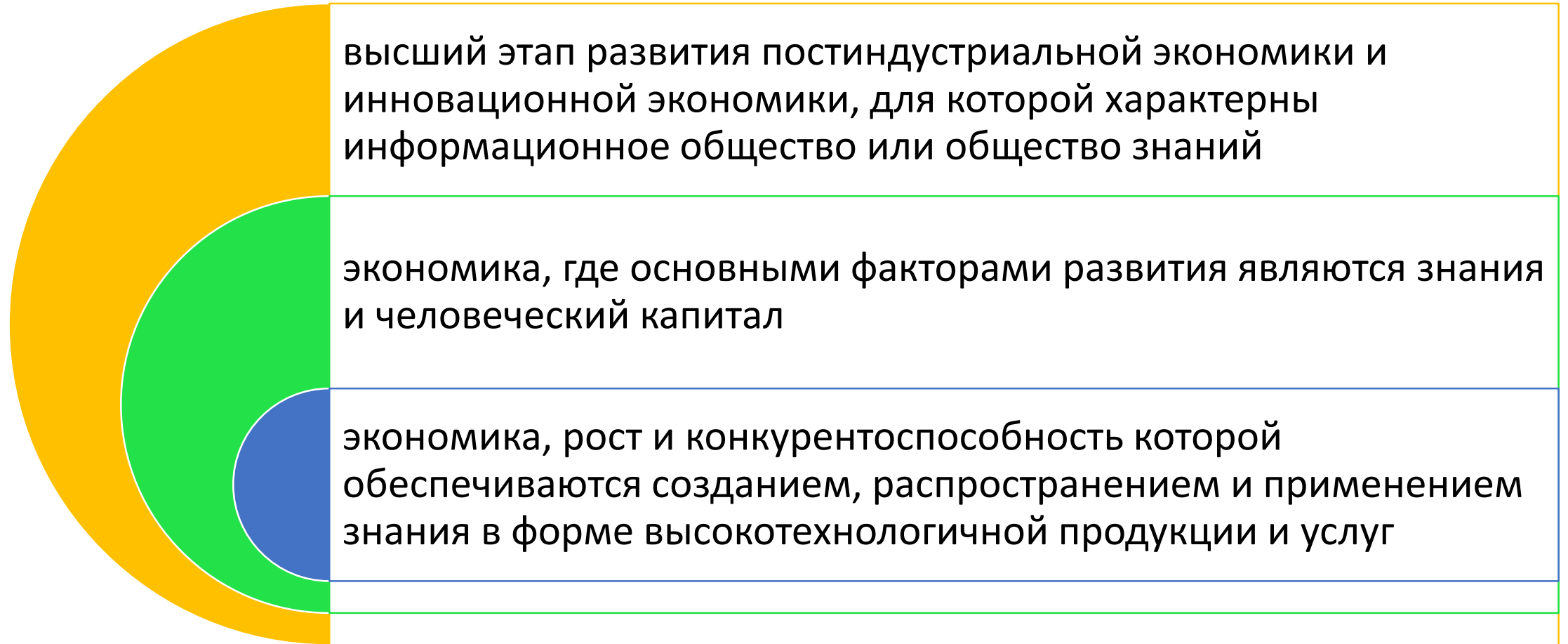
Человеческий капитал для экономики знаний: от подготовки кадров к управлению талантами

зам. зав. кафедрой «Управление персоналом и психология»

доцент, к. психол. н.

Камнева Елена Владимировна

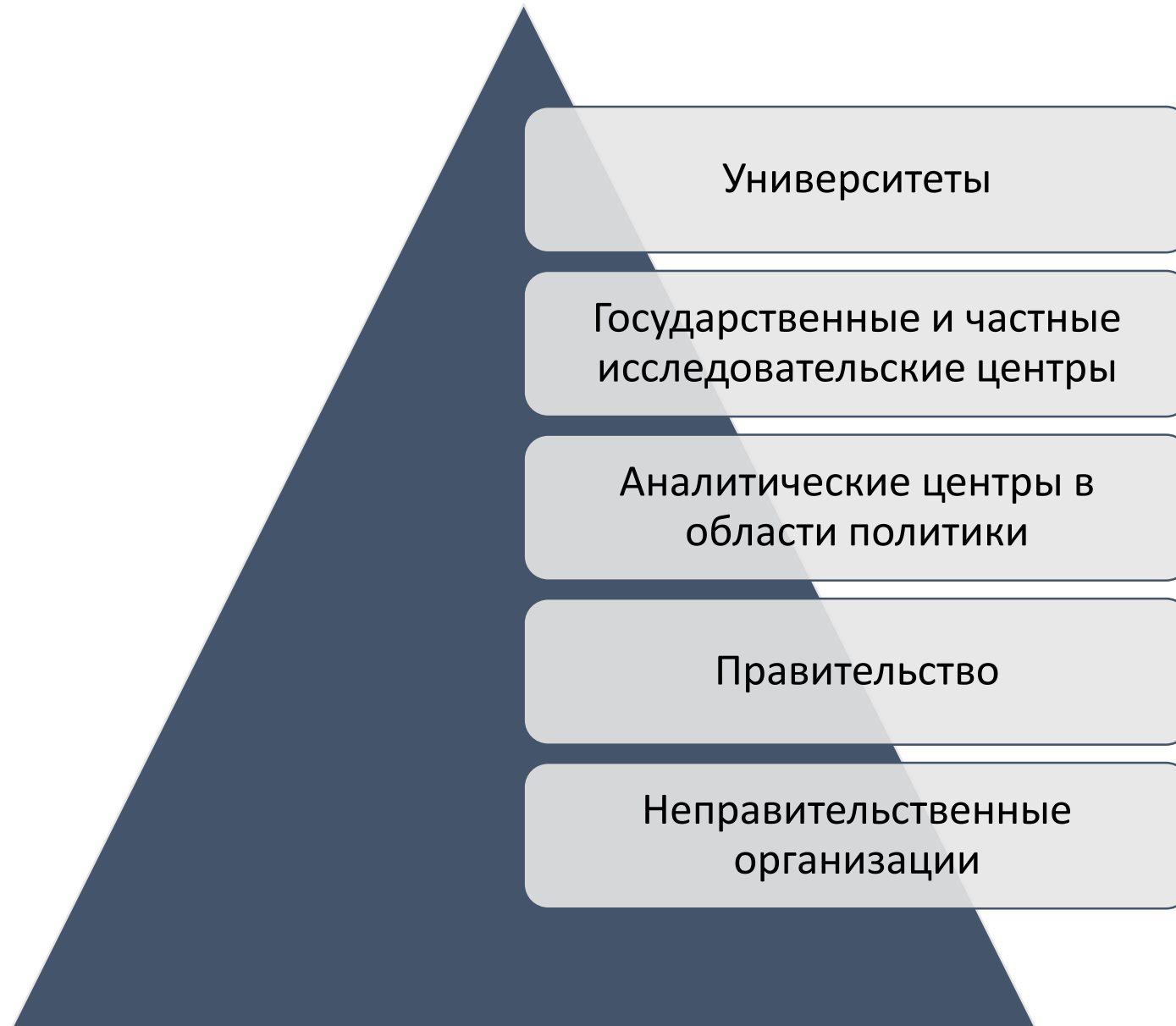
Экономика знаний



Система инноваций

совокупность институтов, норм и процедур, посредством которых страна приобретает, создаёт, распространяет и использует знания

Институты, образующие систему инноваций



Человеческий капитал

интеллектуальные способности

знания

профессионально значимые компетенции

мотивация

морально-этические принципы

Инвестиции в человеческий капитал

инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве)

расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание)

улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности)

соответствующее питание



Обучение
преимущественно
конкретным знаниям и
навыкам

Развитие творческого
потенциала,
формирование
способностей к
самообучению, готовности
к обучению на протяжении
всей жизни

Основные принципы государственной политики в области формирования человеческого капитала

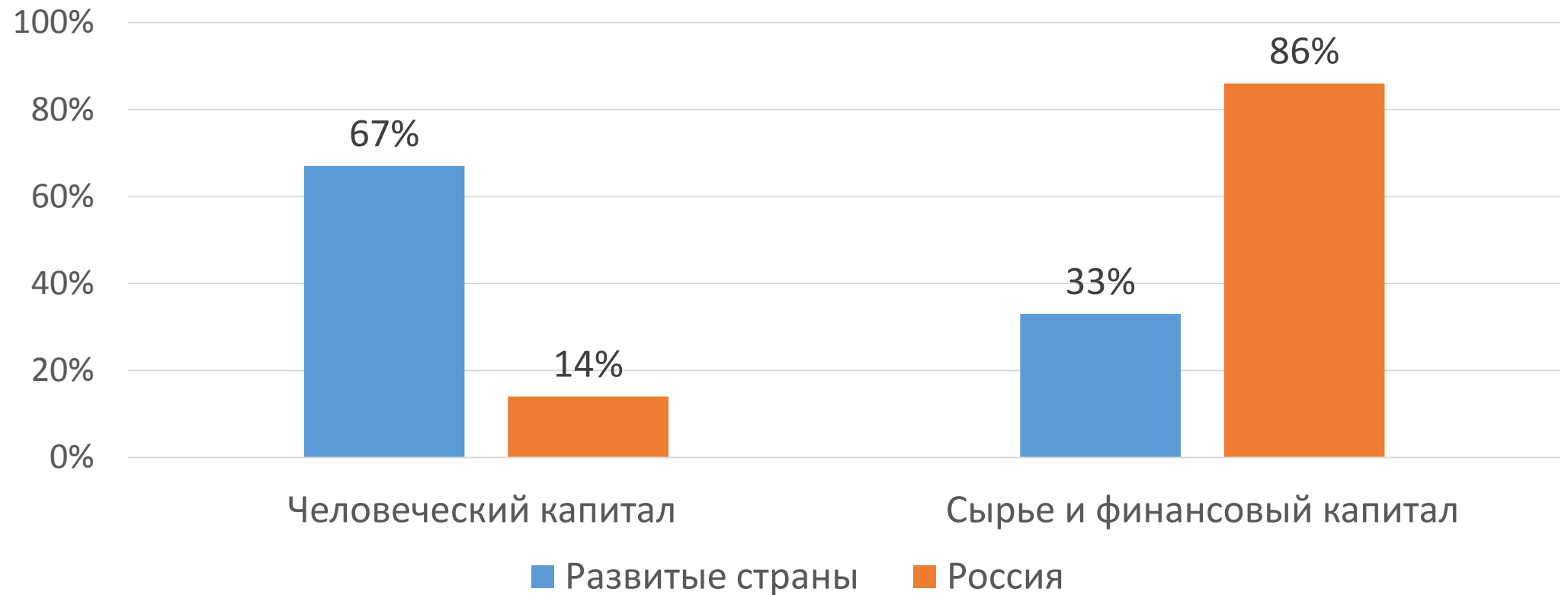
повышение конкурентоспособности экономики и ее инновационных секторов

- изменение роли человеческого потенциала

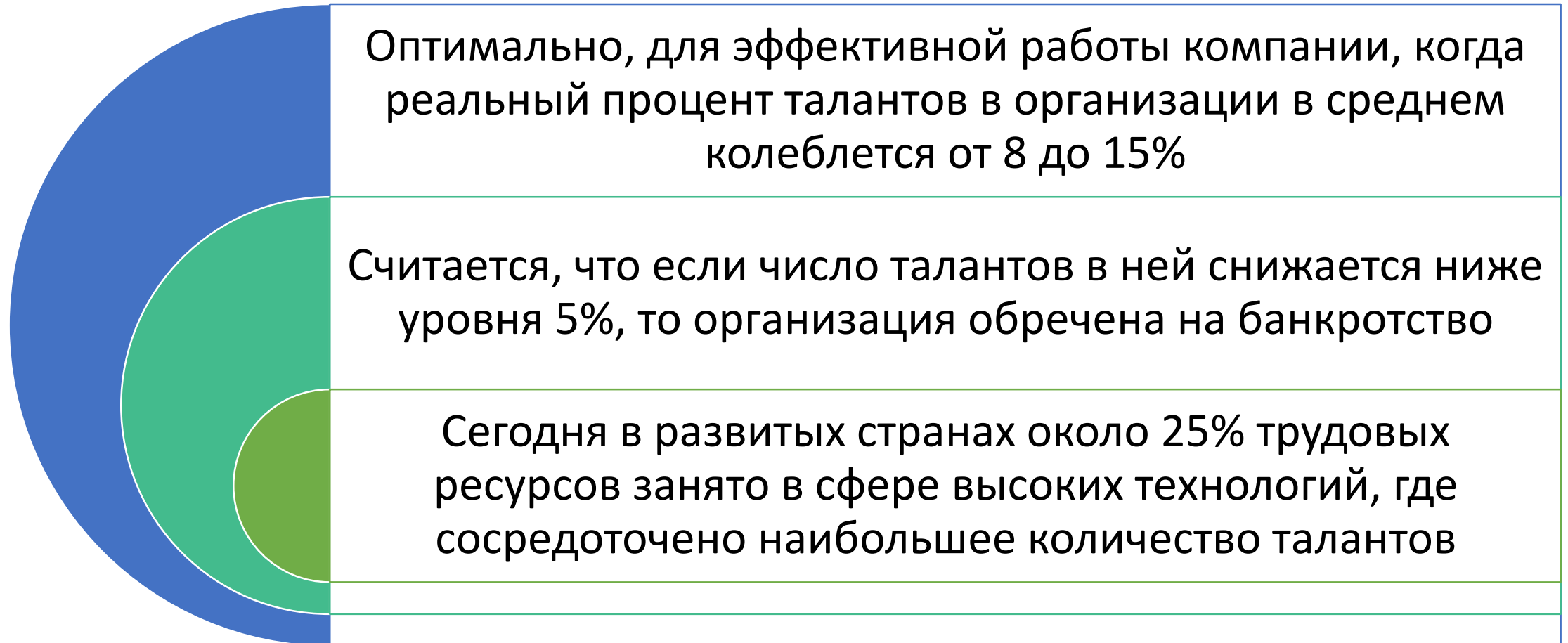
- рост инвестиций в человеческий капитал

- актуализация профессиональной ориентация населения и рост мобильности кадров

Интегральный экономический капитал

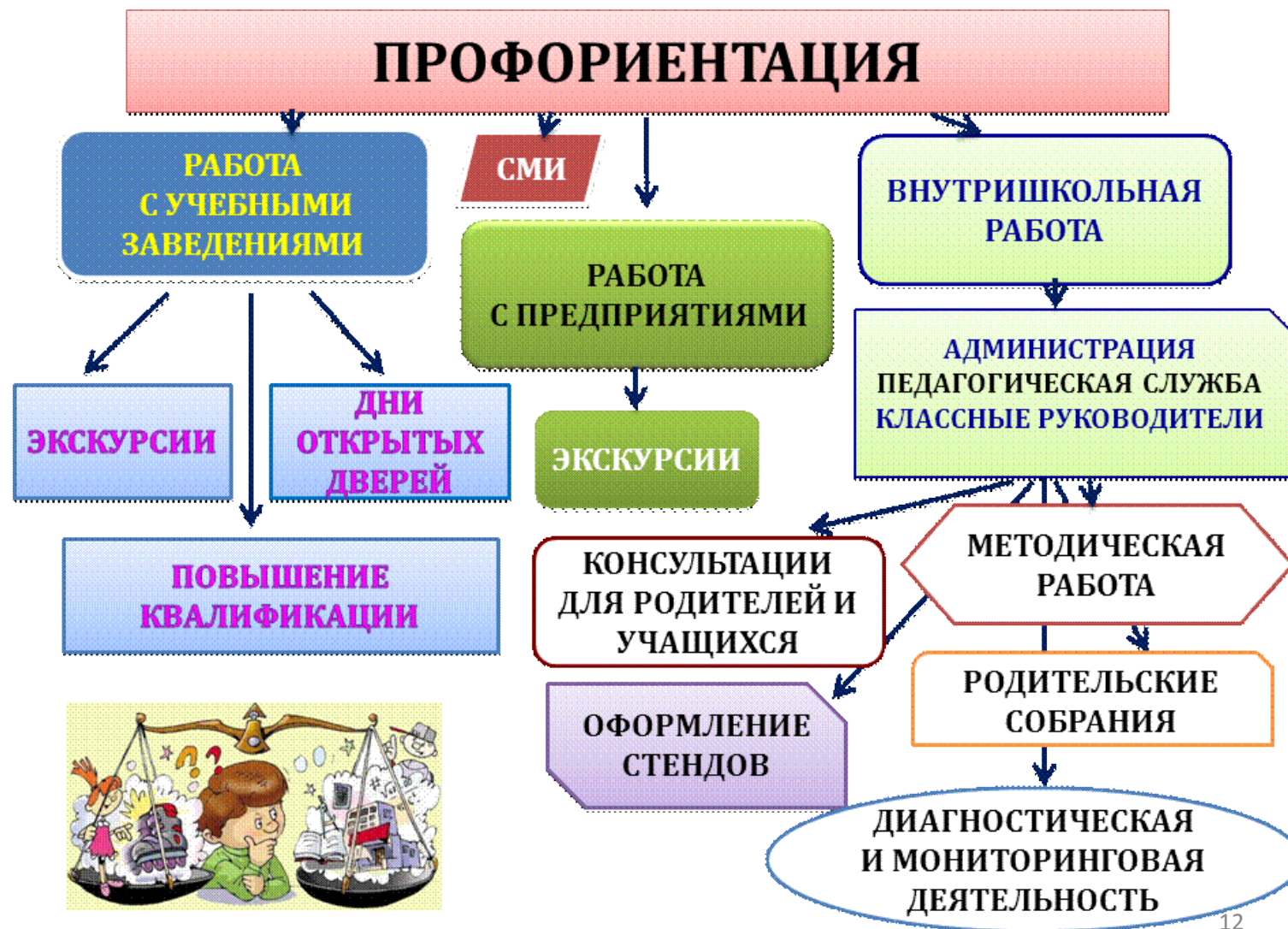


Управление талантами



Коммуникационные вызовы в системе образования

- Проблемы, связанные с профориентацией школьников
- От 20 до 50% процентов выпускников к концу обучения в вузе понимают, что неправильно выбрали направление обучения и не планируют работать по нему



Вызовы, связанные с особенностями современного молодого поколения

Поколение Z 2000 -...

(Воплощенные в цифре, цифровые Аватары)

Общение, построение личных и профессиональных отношений у этого поколения будут реализовываться в основном посредством

- социальных сетей,
- виртуальных миров,
- онлайн-игровых платформ
- **88% детей имеют мобильный;**
- **не пользуются инструкциями, чтобы понять, как работает новая вещь;**
- **целенаправленно копят деньги;**
- **полагают, что давно вышли из детского возраста.**



Как они мыслят

Поколение Z не похожее ни на кого

Разносторонние интересы

Поколение Z старше до 9-11 лет уже в значительной степени интересуется меняющимся на глазах миром. Они обеспокоены: глобальным конфликтом, образованием, окружающей средой и экономикой.

Многозадачность

Внимание фокусируется на каком либо посте или объявлении не более 8 секунд (тогда как еще в 2000г. было 12 секунд). Исследования показывают, что поколение Z способны обрабатывать больше информации на более высоких скоростях, но сохранять свое внимание долго на чем-либо, является для них проблемой, поскольку они, как правило, работают в многозадачном режиме одновременно, минимум, на пяти экранах.

Предприимчивость

72% нынешних учеников средней школы хотят начать когда-нибудь свой бизнес. Воздействие постоянного специального образования и краудсорсинга, заставляет 80% поколения Z чувствовать себя более осведомленными, чем их сверстники.

Общительность

Для поколения Z диджитал технологии являются природным. Они не знают жизни без существования интернета, смартфона и социальных сетей. Они воспринимают все это с помощью скорости и символов. Очень часто общение происходит с помощью символов и видео, их привлекает эфемерный контент, который быстро исчезает. Это поколение, которое не хочет быть обнаружено в интернет-среде. 25% детей в возрасте 13-17 лет покинули Facebook в 2014 году.



Развитие системы управления талантами (компания General Electric)

принципиальная и непоколебимая порядочность

страстное стремление к мастерству и ненависть к бюрократии

открытость идеям, откуда бы они ни исходили

создание конкурентного преимущества с помощью постоянного улучшения качества, уменьшения издержек и повышения скорости работы

уверенность в себе, достаточная для того, чтобы привлекать других и действовать, не обращая внимания на существующие ограничения и преграды

создание ясного, простого и реалистичного видения и доведение своей позиции до членов команды

огромная энергия и способность заряжать других

постановка агрессивных задач и вознаграждение прогресса, но не в ущерб ответственности и обязательности

отношение к изменениям как к возможностям, а не угрозам

глобальное мышление, позволяющее строить диверсифицированные и международные команды

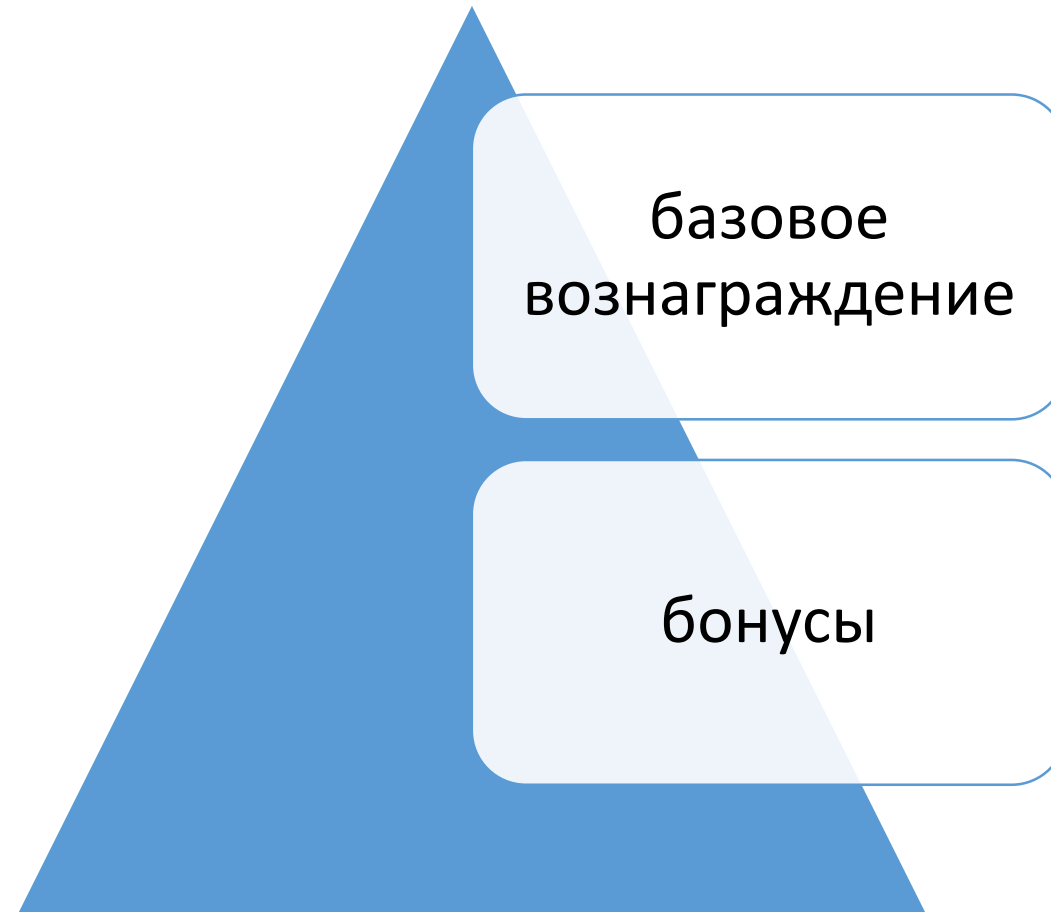
Система управления талантами в компании P&G

обучение

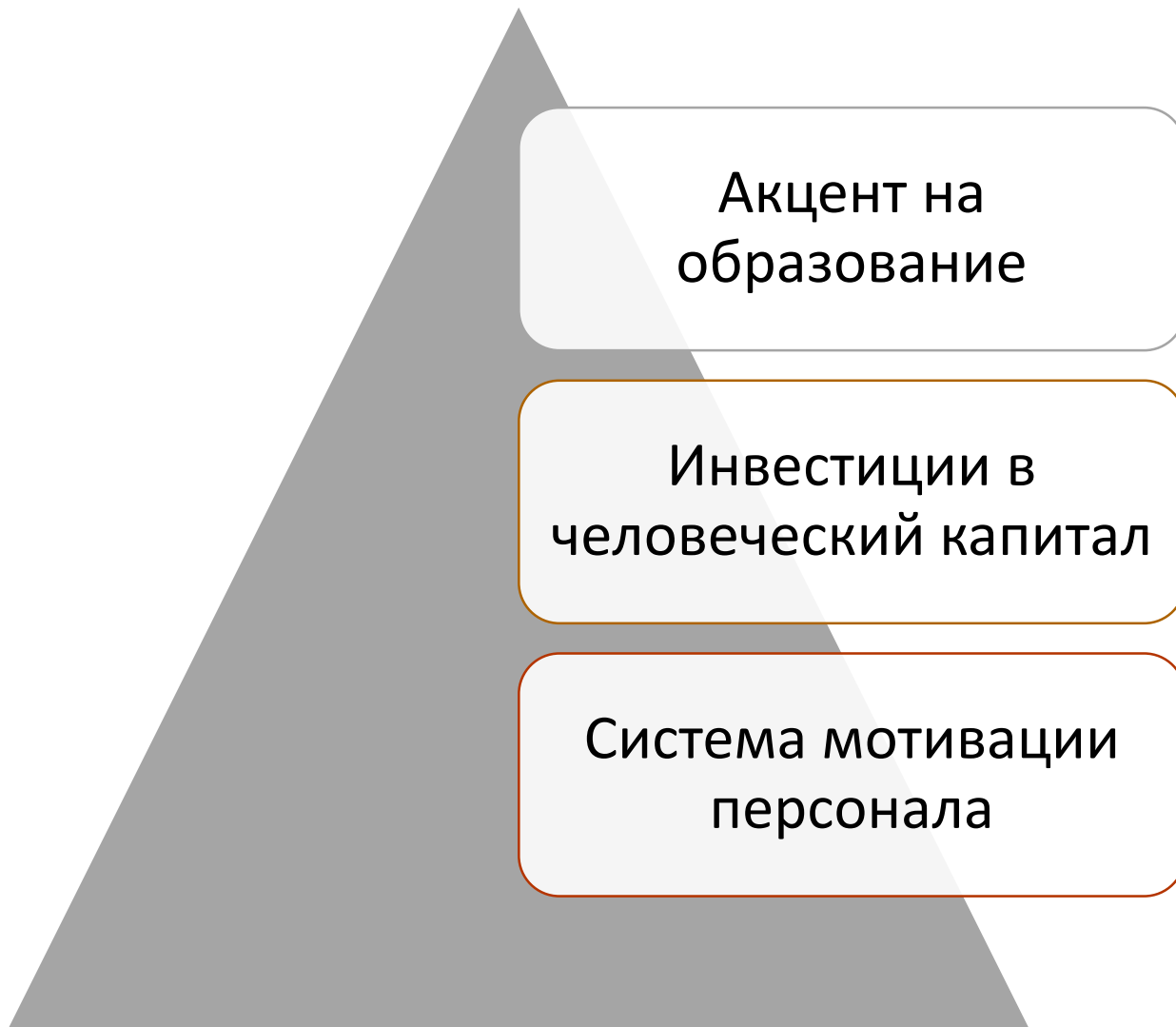
менторинг

ротация


Система вознаграждения и мотивации в Р&Г



Система управления талантами в компании ПАО «Газпром»



Кадровая политика Госкорпорации «Росатом»



«Достояние Росатома» – модульная программа развития руководителей высшего и старшего звена управления отрасли

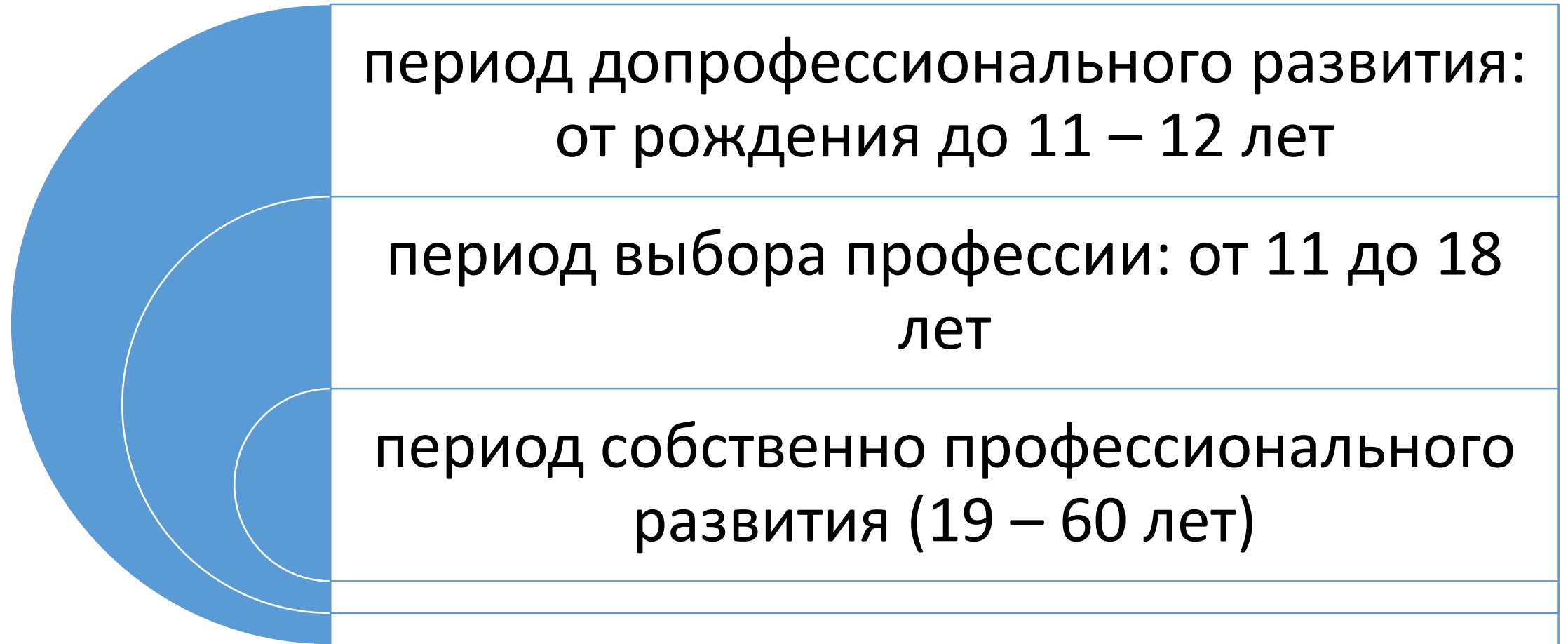
«Капитал Росатома» – модульная программа развития руководителей среднего звена управления отрасли

«Таланты Росатома» – модульная программа развития перспективных специалистов и руководителей начального звена, обладающих высоким потенциалом

Этапы профессионального становления личности



Профессиональное развитие



Прогрессивная и регрессивная стадии профессионального развития личности



20.11.2018



21

Профессиональная деформация

- всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер



Профессиональная деформация личности

профессионально нежелательные качества

профессиональные акцентуации

профессионально отрицательные качества

Механизмы развития профессиональной деформации



Уровни профессиональной деформации



Синдром «профессионального выгорания»



Состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы

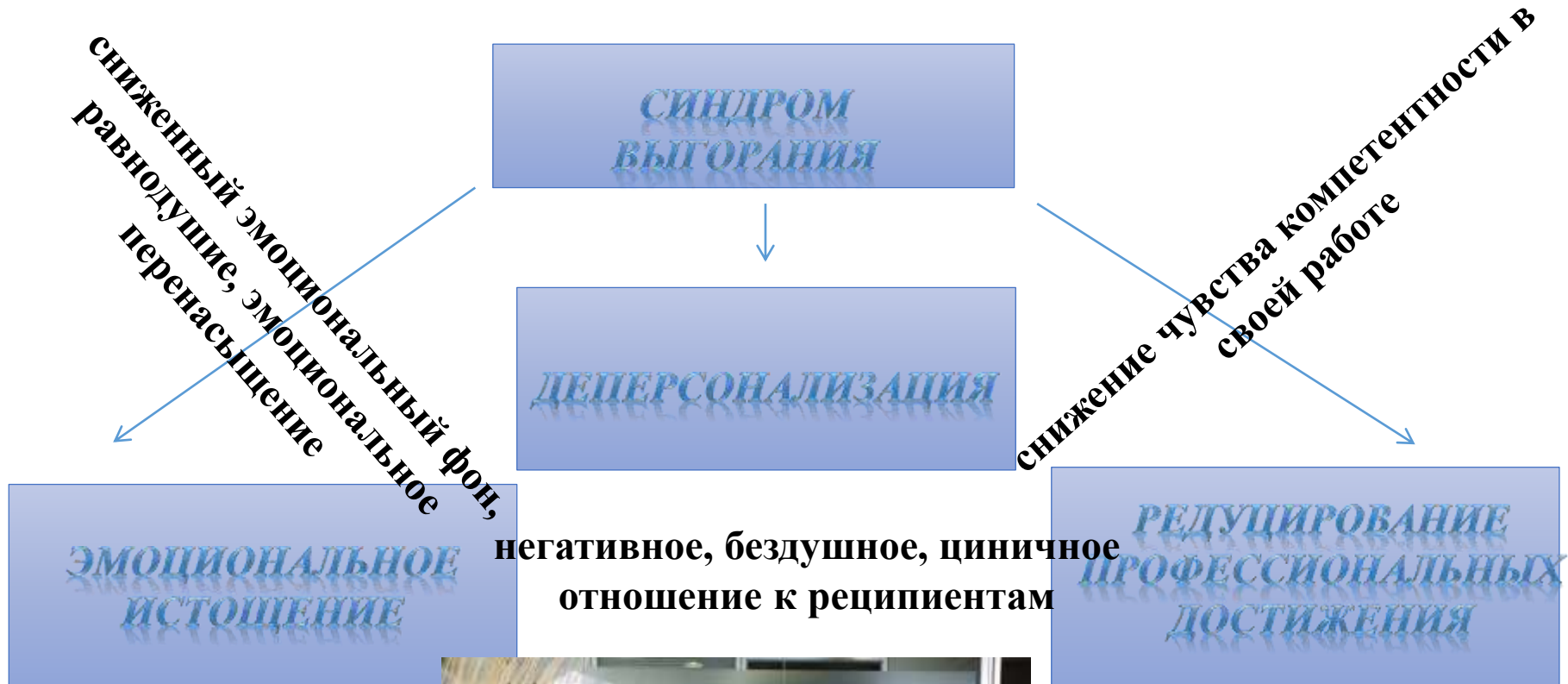
Комплекс негативных психологических переживаний, вызванных длительными и интенсивными межличностными коммуникациями

Синдром «профессионального выгорания»

эмоциональное истощение

деперсонализация (цинизм)

редукция профессиональных достижений



Симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания

- психофизические
- социально-психологические
- поведенческие



Психофизические

- симптом хронической усталости
- ощущение эмоционального и физического истощения
- отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию
- общая астенизация
- частые беспричинные головные боли
- резкая потеря или резкое увеличение веса



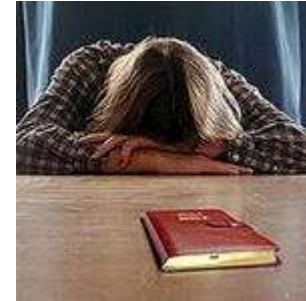
Социально-психологические симптомы профессионального выгорания

- безразличие, скука, пассивность и депрессия
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события
- частые нервные «срывы»
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет



Поведенческие симптомы профессионального выгорания

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее
- заметное изменение своего рабочего режима дня
- вне зависимости от объективной необходимости работа постоянно берется домой, но дома не делается



Опросник «Профессиональное выгорание»

- *Инструкция.* Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с людьми						

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверен(а), что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стал(а) более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13. Моя работа все больше меня разочаровывает						
14. Мне кажется, что я слишком много работаю						

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами						
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
18. Во время работы я чувствую приятное оживление						
19. Благодаря своей работе я уже сделал(а) в жизни много действительно ценного						
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе						
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

- Ответы оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».
- «Эмоциональное истощение» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).
- «Деперсонализация» – ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).
- «Редукция личных достижений» – ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Опросник «Профессиональное выгорание»

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0 - 16	17 - 26	27 и больше
Деперсонализация	0 - 6	7 - 12	13 и больше
Редукция личных достижений	39 и больше	38 - 32	31 и меньше

Профилактика и преодоление последствий профессионально-нравственной деформации

знания о вероятности, сущности и последствиях профессиональной деформации личности

возможность индивидуального консультирования, психологической поддержки

проведение психотренировок и социально-психологических тренингов

обучение приемам и методам психической саморегуляции