

УДК 37.01

**Садеков Рустем Рафикович**

ФГКОУ ДПО «Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России»  
Россия, Москва<sup>1</sup>  
Кандидат педагогических наук  
Полковник милиции  
[vipk10kafedra@yandex.ru](mailto:vipk10kafedra@yandex.ru)

**Сенаторова Ольга Юрьевна**

ФГКОУ ДПО «Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России»  
Россия, Москва  
Кандидат педагогических наук  
Доцент  
[vipk10kafedra@yandex.ru](mailto:vipk10kafedra@yandex.ru)

## **Психолого-педагогические аспекты подготовки кадрового резерва в современных условиях**

**Аннотация.** В данной статье освещены основные структурные модули, психологические модели, этапы проведения тренинговых занятий, которые являются важными психолого-педагогическими аспектами подготовки кадрового резерва в современных условиях. Данная статья может представлять интерес для преподавателей психологии и менеджмента управления ВУЗов по вопросам подготовки кадрового резерва и переподготовки руководящих кадров, преимущественно для государственных структур. В работе отражен тот факт, что структурными составляющими психолого-педагогического аспекта подготовки кадрового резерва в современных условиях, чаще всего, выступают традиционные базовые модули: мотивационный, информационный, операционный, аналитический. В современных условиях отбор методов, средств и форм подготовки кадрового резерва имеет серьезные психолого-педагогические аспекты, как и конечный результат. В статье рассмотрена эффективность подготовки кадрового резерва государственных служащих, которая может быть достигнута за счет интеграции традиционных и инновационных интерактивных технологий обучения молодых перспективных сотрудников. Так же в статье уделено внимание практически значимым результатам подготовки кадрового резерва в современных условиях работы предприятий, учреждений, компаний. К ним относят: качественное обучение кадрового резерва сотрудников; передача профессионального опыта; социально-профессиональная адаптация, готовность в любой социально-экономической ситуации возглавить учреждение, предприятие, подразделение.

**Ключевые слова:** психолого-педагогические аспекты; структурные составные; модули: мотивационный; информационный; операционный; аналитический; саморефлексия; социально-профессиональная адаптация; креативность; прогнозирование; психологические тренинги; мониторинговый контроль; игромоделирование; психопрофилактика; индивидуальные психологические консультации.

---

<sup>1</sup> 142008, Домодедово, улица Пихтовая, 3

Внедрение в практику новых информационных технологий, предполагающих быстрое овладение молодыми сотрудниками современных приёмов и методов работы, высокого уровня маркетинга и менеджмента, умения принимать обоснованные и перспективные решения, должны дать возможность проводить качественную подготовку кадрового резерва любого уровня. Необходимо знать сущность, цели, принципы и этапы работы по подготовке кадрового резерва в современных условиях. Методы отбора и подготовки специалистов в кадровый резерв и организация конкурсов специалистов являются одним из психолого-педагогических аспектов.

Осознавая всю важность подготовки перспективного персонала, каждое предприятие или учреждение должно сформировать собственную систему подготовки кадрового резерва, развивать и совершенствовать обучающую структуру.

Структурными составными психолого-педагогического аспекта подготовки кадрового резерва в современных условиях, могут выступать традиционные базовые модули: мотивационный, информационный, операционный, аналитический. Они могут выступать как автономные составляющие, так и в последовательном, взаимовытекающем единстве [1, с. 87].

Мотивационный модуль ориентирован на выявление уровня сформированности у кадрового резерва профессионально-педагогической компетентности, предполагает разработку индивидуальной профессиограммы и образовательной восходящей прямой. Информационный модуль структурно состоит из инвариантных и вариативных микромодулей, которые должны обеспечить фундаментальными базовыми знаниями по педагогике. Операционный модуль при подготовке кадрового резерва госслужащих должен быть направлен на формирование практических навыков для решения конкретных проблем, регулирования сложных ситуаций и разработку коллективного проекта. Аналитический модуль включает в себе саморефлексию теоретической и практической подготовки креативно мыслящего кадрового резерва госслужащих.

Прохождение всех четырех модулей способствует более эффективному формированию профессиональной компетентности кадрового резерва, и определяется через компоненты, которые представляют собой комплекс профессионально значимых свойств и качеств госслужащего, они также являются частью психолого-педагогических аспектов подготовки.

Отбор методов, средств и форм подготовки кадрового резерва в современных условиях имеет серьезные психолого-педагогические аспекты, и как конечный результат - эффективность подготовки, которая достигается путем интеграции традиционных и инновационных интерактивных технологий обучения молодых перспективных сотрудников [3, с. 55].

К практически значимым результатам подготовки кадрового резерва в современных условиях работы предприятий, учреждений, компаний, относятся следующие: качественное обучение кадрового резерва сотрудников; передача профессионального опыта; социально-профессиональная адаптация, готовность в любой социально-экономической ситуации возглавить учреждение, предприятие, подразделение.

Важным психолого-педагогическим аспектом при подготовке кадрового резерва является: качество отбора сотрудников, высокий уровень профессиональной компетентности, стаж работы в учреждении не менее пяти лет, организаторские способности, работоспособность, умение вести за собой, опираясь на личностные качества, креативность.

Позитивную нагрузку при подготовке кадрового резерва несет такой психолого-педагогический аспект как проведение кратковременных тренингов. Они должны быть методически четко выстроены и включать в себя определенную ступенчатость [6, с. 90]:

- на первой ступени тренинга происходит осознание собственной востребованности, спроса (мотивация «Я в роли стажера»), эффективности процесса обучения (мотивация «Как мне в полном объеме получить управленческие знания, умения, навыки»);
- на второй ступени – должно произойти фундаментальное «заземление» теоретических основ модели управления на практическую деятельность участников тренинга;
- третья ступень – предполагает составление участниками группы кадрового резерва плана вхождения в должность. Данный план поможет каждому из них в дальнейшей подготовке реализовать другие психолого-педагогические аспекты. Самым важным является тот факт, что необходимо четко понимать цели, задачи обучения, на каком этапе и в какие сроки должны быть достигнуты стажером определенные результаты;
- четвертая ступень – наставники-управленцы делятся своим опытом работы, соотносят свой практический опыт с теоретическими основами программы подготовки резерва, в составлении которой они должны принять непосредственное участие;
- пятая ступень – предполагает постановку серьезного вопроса, на который должен найти ответ каждый участник группы подготовки кадрового резерва: какими качествами должен обладать будущий руководитель, и что он должен сделать для того, чтобы стать успешным, внести новые веяния, перспективы, при этом, кардинально не меняя структурные подразделения и направленность учреждения. Причем, это является одним из самых сложных психолого-педагогических аспектов при подготовке кадрового резерва госслужащих в современных условиях.

Программа подготовки кадрового резерва в полной мере должна учитывать все психолого-педагогические аспекты с целью оптимизации личностно-профессионального развития за счет активизации аутопсихологического ресурса личности. На сегодняшний день в системе профессиональной переподготовки предлагается определенная модель психологического сопровождения профессиональной деятельности госслужащего.

Подготовка кадрового резерва в современных условиях не может проходить без всестороннего рассмотрения психолого-педагогических аспектов, с которыми мы можем детально ознакомиться, изучая работы зарубежных и отечественных авторов, освещающих методологию подготовки различного уровня руководителей предприятий, учреждений, фирм. Интересными материалами в работах Г. С. Абрамова, А. Е. Айви, Р. Р. Гринсон, А. А. Деркача, Р. Мэй, Г. И. Марасанова, К. Роджерса, Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, А. В. Юпитова станут для нас обобщение и систематизация основных психолого-педагогических аспектов подготовки специалистов, в том числе и кадрового резерва. Главным итогом обучения является выход на конечный результат при подготовке специалистов: принятие грамотных, глубоко продуманных управленческих решений, эффективный управленческий менеджмент [11, с. 22].

Важным психолого-педагогическим аспектом при подготовке кадрового резерва на современном этапе развития социально-экономических, политических, межличностных отношений в обществе, является разработка целостной системы и комплексного подхода к работе психологической службы. Управленческая деятельность не может быть успешной, если при подготовке кадрового резерва не будет выстроена работа по следующим направлениям [7, с. 68]:

1. Прогнозирование развития и влияния, различных политтехнологий на сознание различных слоев общества; учет современных требований к основному содержанию психологической подготовки госслужащего.
2. Мониторинговый контроль, программно-целевые тренинги «Технологии принятия управленческих решений», «Стратегии построения стиля успешного руководителя», индивидуальные консультации « Уровни вербального общения», « Как построить успешную карьеру» и др. Проведение занятий по программе «Психологическое образование госслужащих».

Рекомендации и материалы программно-целевых тренингов разрабатываются на основе данных мониторингового контроля и результатов личностно-профессионального собеседования с каждым из представителей группы кадрового резерва. Психолого-педагогическими аспектами подготовки кадрового резерва являются контроль и развитие личности, которые содержательно и технологически дополняют друг друга.

Лауреат премии Правительства РФ в области образования А. А. Деркач считает в своей работе «Инновационно-модульный комплекс университетского образования по специальности и направлению «Социальная работа» (2006 год)», при внедрении научно-педагогического комплекса «Психологические основы эффективной профессиональной деятельности кадров управления и их непрерывного образования» (1999год), что содержание подготовки кадрового резерва государственного служащего базируется, прежде всего, на таком психолого-педагогическом аспекте, как оптимизация личностно-профессионального развития [3, с. 24].

Наиболее эффективными на современном этапе работы по подготовке кадрового резерва являются технологии, которые одновременно должны носить развивающую и обучающую функцию: игромоделирование управленческой деятельности с обязательной рефлексией, ИКТ (информационные компьютерные технологии) и формы дистанционного образования, технологии продуктивной саморегуляции психической устойчивости кадров и формируемой команды. Данные технологии, в первую очередь, должны быть направлены на оказание психологической помощи в осуществлении и регуляции самопознания, саморазвития, самореализации, самосбережения, самовосстановления руководителей после экстремальных ситуаций.

Подготовка кадрового резерва на современном этапе должна привести к выведению особой формулы, плана действий будущего руководителя: продуктивность работы, эффективность стиля, оптимальность действий, минимум ошибок и затруднений в принятии управленческих решений, расстановке кадров.

В настоящее время рассматривается вопрос о подготовке кадрового резерва не только с позиции последующей эффективности его профессиональной деятельности за счет расширения профессионализма, но и с позиции ответственности, инициативности, воли, интеллекта, психической устойчивости и др. качеств, так как время диктует все более конкретные и жесткие требования к руководителям управленческого ранга, которые являются представителями государственных интересов.

Психолого-педагогические аспекты подготовки кадрового резерва на современном этапе можно представить так же в виде постулатов, необходимых для эффективной профессиональной деятельности [7, с. 56]:

1. Постановка дальних и ближних целей и задач, рассмотрение перспектив.
2. Оптимизация умений анализировать опыт, использование успешных моделей поведения, конструктивность в анализе и переработке причин неудач.

3. Принцип «психологического переключателя» - мобильный переход из одного психологического состояния в другое (в соответствии с ситуацией).
4. Принцип «невозмутимости и равновесия» - сохранение уверенности и самоуважения в критических ситуациях.
5. Принцип «отражение в зеркале» - задача внутренне раздвоиться для того, чтобы наблюдать за собой со стороны, постоянно корректировать свое психоэмоциональное состояние и поведение.
6. Принцип «Сохраняю свое «Я» - нет психологическим давлению и манипуляциям, умение вовремя предотвратить собственную негативную реакцию на сложившиеся обстоятельства.

На основе данных принципов особую роль в подготовке кадрового резерва в современных условиях играют консультации.

Индивидуальные психологические консультации являются также важной составляющей психолого-педагогического аспекта для профессионального развития и деятельности управленческого резерва. Их можно рассмотреть в различных проявлениях: как определенный образ жизни, как деятельность по реализации учебно-профессиональных задач, как процесс приобщения к особому виду духовной практики. Можно представить определенную модель сформировавшегося руководителя после прохождения подготовки кадровых резервов. Можно условно сказать, что на первом месте должна быть ответственность за свою деятельность, где будет происходить перерождение деструктивных внутренних конфликтов в конструктивные; на втором месте - процесс приобретения своего духовного «Я», готовность брать на себя социальную ответственность перед обществом.

Одним из важных направлений психолого-педагогических аспектов подготовки кадрового резерва является разработка индивидуальных профиограмм карьерного роста, на основе диагностики индивидуального карьерного стиля и включения на этой основе механизмов саморегуляции карьеры. Среди которых психологи выделяют: синтетическую, аналитическую и структурную модели. Синтетическая модель – решение проблем удовлетворенности-неудовлетворенности карьерой; аналитическая модель представляет возникающие кризисы карьеры и проблемы, которые подлежат немедленному решению; структурная модель выражается, как уточнение психологических приоритетов наряду с профессиональными [9, с. 111].

При подготовке кадрового резерва, существуют определенные социально-психологические закономерности, которые отличают эту категорию, поэтому психологическое сопровождение по развитию профессионализма можно представить в виде структурных цепочек: «руководитель – подчиненный», «руководитель – вышестоящий руководитель», «руководитель – информация», «руководитель – социум», «руководитель – возможности личности», «руководитель – частная жизнь», «руководитель – государственный интерес».

К психолого-педагогическим аспектам можно отнести [9, с. 118]: обучение – помощь в овладении знаниями, умениями и навыками; воспитание – помощь в формировании духовно-нравственных основ личности; психодиагностику – помощь в самопознании и индивидуализации профессионального обучения и переобучения; психопрофилактику – помощь в предупреждении возникновения и развития хронического стресса, личностной тревожности, отсутствие перспектив служебного роста, внутренней нестабильности, неготовности к решению управленческих задач в нестандартных ситуациях; психологический тренинг – специально разработанные комплексы психотехнических упражнений, игр.

Рассмотренные психолого-педагогические аспекты подготовки кадрового резерва в современных условиях обеспечат психологическую готовность профессионала к выполнению конкретных проектов, задач, направлений профессиональной деятельности, профессиональной специализации госслужащего, статусно-должностной уровень, ускорят динамику развития карьеры, поднимут статус субъективной удовлетворенности профессиональной деятельностью.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Просвещение, 2014. – 241с.
2. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. В 5 книгах. – М.: РАГС, 1999-2012.
3. Деркач А. А. Совершенствование психологического образования государственных служащих. – М.: Академия, 2012. – 214с.
4. Деркач А. А. «Инновационно-модульный комплекс университетского образования по специальности и направлению «Социальная работа». – М.: Высшая школа, 2007. – 46с.
5. Клуниченко Н. М. Некоторые социальные и социально- психологические факторы труда и руководства. – Барнаул: АлтГУ, 2012. – 150 с.
6. Резник С. Д., Игошина И.А. Психолого-педагогические факторы формирования кадрового резерва. Управление персоналом. – М.: Инфра, 2008. – 177с.
7. Санталайнен Т., Поренне П. Управление по результатам. – М.: Политиздат, 2013. – 135 с.
8. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Абрахам Маслоу и психология самоактуализации. – М.: Академия, 2009. – 207с.
9. Фресс П., Пиаже Ж. Экспериментальная психология: оптимум мотивации. М., 1975.
10. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: Учебник для студентов ВУЗов. – М.: Юнити, 2008. – 575 с.
11. Чернова Е. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2011. – №3. – С. 21-29.

**Rustem Sadekov**

Russian Institute for Advanced Police Academy Russia  
Moscow, Russia  
[vipk10kafedra@yandex.ru](mailto:vipk10kafedra@yandex.ru)

**Senatorova Olga**

Russian Institute for Advanced Police Academy Russia  
Moscow, Russia  
[vipk10kafedra@yandex.ru](mailto:vipk10kafedra@yandex.ru)

## **Psychological and pedagogical aspects of training personnel reserve in modern conditions**

**Abstract.** This article highlights the main structural units, psychologists-cal model, the stages of the training sessions, which are important aspects of psycho-pedagogical training of personnel reserves in modern conditions. This article may be of interest to teachers of psychology and management control of universities on Issues-it-yourself training and retraining of personnel reserve of leading cadres, especially for government agencies. The paper reflects the fact that the structural components of the psycho-pedagogical aspects under-cooking talent pool in the present conditions, most often, are the traditional basic modules: motivational, informative, step-onny analytical.

In modern conditions, the selection of methods, means and forms of training personnel reserve has serious psychological and pedagogical aspects, as well as the final result. The article discusses the effectiveness of training-Vågå provision of public servants, which can be achieved through the integration of traditional and innovative interactive technology training promising young employees. The same attention is paid to the practical significance of the results of the preparation of the candidate pool in the present conditions of enterprises, institutions and companies. These include: quality teaching talent pool of employees; transfer of professional experience; socio-professional adaptation of ready-ness in any socio-economic situation of the lead institution, enterprise, division.

**Keywords:** psychological and pedagogical aspects; structural components; modules: motivational; informational; operational; analytical; self-reflection; social and professional adaptation; creativity; forecasting; psychological training; monitoring control; igromodelirovanie; psychoprophylaxis; individual counseling.

## REFERENCES

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovy razvitija professionala. – M.: Prosveshhenie, 2014. – 241s.
2. Derkach A. A. Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka. V 5 knigah. – M.: RAGS, 1999-2012.
3. Derkach A. A. Sovershenstvovanie psihologicheskogo obrazovanija gosudarstvennyh sluzhashhih. – M.: Akademija, 2012. – 214s.
4. Derkach A. A. schitaet v svoej rabote «Innovacionno-modul'nyj kompleks universitetskogo obrazovanija po special'nosti i napravleniju «Social'naja rabota». – M.: Vysshaja shkola, 2007. – 46s.
5. Klunichenko N. M. Nekotorye social'nye i social'no- psihologicheskie faktory truda i rukovodstva. – Barnaul: AltGU, 2012. – 150 s.
6. Reznik S. D., Igoshina I.A. Psihologo-pedagogicheskie faktory formirovanija kadrovogo rezerva. Upravlenie personalom. – M.: Infra, 2008. – 177s.
7. Santalajnen T., Porenne P. Upravlenie po rezul'tatam. – M.: Politizdat, 2013. – 135 s.
8. Fejdimen Dzh., Frejger R. Abraham Maslou i psihologija samoaktualizacii. – M.: Akademija, 2009. – 207s.
9. Fress P., Piazhe Zh. Jeksperimental'naja psihologija: optimum motivacii. M., 1975.
10. Cherepanov V.V. Osnovy gosudarstvennoj sluzhby i kadrovoj politiki: Uchebnik dlja studentov VUZov. – M.: Juniti, 2008. – 575 s.
11. Chernova E. Povysenie motivacii truda gosudarstvennyh sluzhashhih // Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika, 2011. – №3. – S. 21-29.