

Е-portfolio как инструмент управления качеством кадровой инфраструктуры инновационных секторов современной экономики

**Всероссийский семинар:
«Социокультурная модернизация образования:
современные системы оценки качества
образования и научно-инновационной
инфраструктуры как инструмент регионального и
муниципального развития страны»**

28-30 октября 2010 г.

Доклад П.В. Малиновского

Атомный проект-2: как обеспечить устойчивое воспроизводство и развитие кадрового потенциала?

- 2006 г. – запуск Атомного проекта-2 – ставка на ядерный ренессанс
- 2006 г. - глобальная цивилизация прошла нефтяной пик?
- 2006 г. – объявлена глобальная война за носителей креативного капитала – война за таланты!
- Программа «Арева» - за 2008 г. со всего мира привлечь 12 тыс. талантов = по одному таланту за 45 мин.

Глобальная профессиональная революция: вызовы для Росатома

- Болонский процесс – механизм глобальной образовательной революции, развернувшейся в 80-е гг. XX века = переход к компетентностному подходу.
- Глобальная образовательная революция = переход к Life Long Learning
- Глобальная образовательная революция – составная часть глобальной профессиональной революции (Г.Перкин, 1996)

Портфельные карьеристы – «дети» глобальной профессиональной революции: как работать на рынках человеческого капитала?

- Как строить отношения с портфельными карьеристами, которые одновременно стремятся реализовать три жизненные стратегии:
- жизненного благополучия
- жизненного успеха
- жизненной самореализации?
- Как писал в 1995 г. Чарльз Хэнди в книге «Beyond certainty. The Changing Worlds of Organisations» («По ту сторону уверенности», Лондон, 1995 г.): « Организации, если хотят удержать у себя лучших исполнителей, должны будут привлекать непрерывные серии привлекательных ролей. Чтобы удержать лучших портфельных карьеристов, одной бесплатной медицинской страховки уже недостаточно. Им необходимы сложности, которые нужно преодолевать, возможность развиваться в своей профессиональной сфере, а также деньги, и работать они будут там, где могут найти первое, второе и третье.»

Что такое ePortfolio?

- *An ePortfolio is a personal digital collection of information describing and illustrating a person's learning, career, experience and achievements. ePortfolios are privately owned and the owner has complete control over who has access to what and when.*
- *ePortfolio – персональная дигитальная коллекция информации, описывающая и иллюстрирующая обучение личности, ее карьеру, опыт и достижения. ePortfolio является частной собственностью и собственник полностью контролирует доступ к нему.*

Потенциал Europortfolio

- 2003 – организация в рамках ЕС Europortfolio, the European Consortium for the Digital Portfolio. Проводятся ежегодные форумы .
- European Foundation for Quality in E-Learning (EfEL) после конференции в Берлине (2005) занимается изучением влияния ePortfolios на качество (learning systems) систем обучения/научения.
- 22 мая 2009 г. ElfEL ElfEL становится ElfEL становится MultiplePortfolio (MeP) organisation. Дается возможность использовать любые платформы для поддержки продолжающегося профессионального развития своих членов (сообщества практики)

10 вызовов в практике Е-сообщества обучения (2009):

- Universal ePortfolio Repository —a unified view of all my assets
- Universal Competency Identifiers —share competency definitions across systems
- ePortfolio social —share assets, knowledge and processes across communities
- ePortfolio semantic editors —make sense of what I write, connect, etc.
- ePortfolio Readers —read any ePortfolio through consistent and multiple views
- Open & Trusted Service Architecture
- ePortfolio based performance support system —make the ePortfolio part of my work
- ePortfolio discovery mechanism —find people, competencies, resources
- URIs as tags —make tags meaningful
- Universal Metadata —create a world brain

Глобальная управленческая революция: смена управленческих культур

Бюрократическая

Бюр УФ

Партиципаторная

Дем УФ

Знан УФ

Партнерская

Партиципаторная

Партиципаторная

Колл УФ

Диал УФ

Рын УФ

Клановая (органическая)

Предпринимательская



Конкурирующие проекты глобальной цивилизации: кому важно качество?

- Парадигма «свободного мира»
(рыночная+демократическая формы управления)
- Парадигма «неформальной /информальной экономики» (рыночная+коллективистская формы управления)
- Парадигма «информационного общества»
(бюрократическая+диалогическая формы управления)
- Парадигма «общества знания»
(демократическая+знаниевая формы управления)
- Парадигма «сообществ практики»
(коллективистская+знаниевая формы управления)

Категориальное определение понятия *цивилизации*

(в контексте принципа развития)

Цивилизация – это устойчиво воспроизводимая **популяция** биосоциальных существ, создающих и поддерживающих искусственные формы **организации** своей жизни и деятельности на определенных **территориях**, чтобы обеспечить надежную **коммуникацию** между собой и **трансляцию** опыта и ключевых (сакральных) смыслов из поколения в поколение. Запечатление этого опыта в генетической и меметической памяти все новых поколений и образует **историю** цивилизации.

Развитие может быть зафиксировано как популятивная совокупность **эволюционных процессов**, которые ведут к взаимосвязанному изменению генетической и меметической памяти.

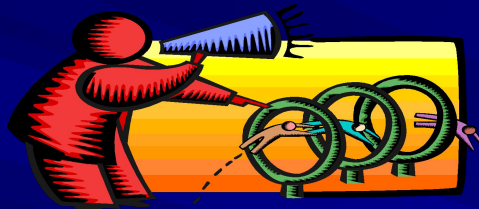
Новая фундаментальная онтологическая схема – идеальная модель цивилизаций

Реализация принципа
популярности
развивающихся
субъектов

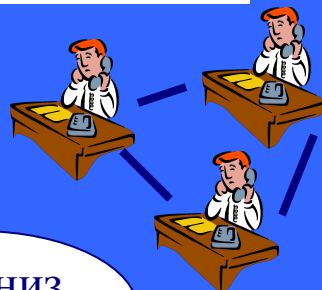
Время ->

Пространство

Трансляция



Коммуникация



Популярность

Коммуникация



Коммуникация



Организация



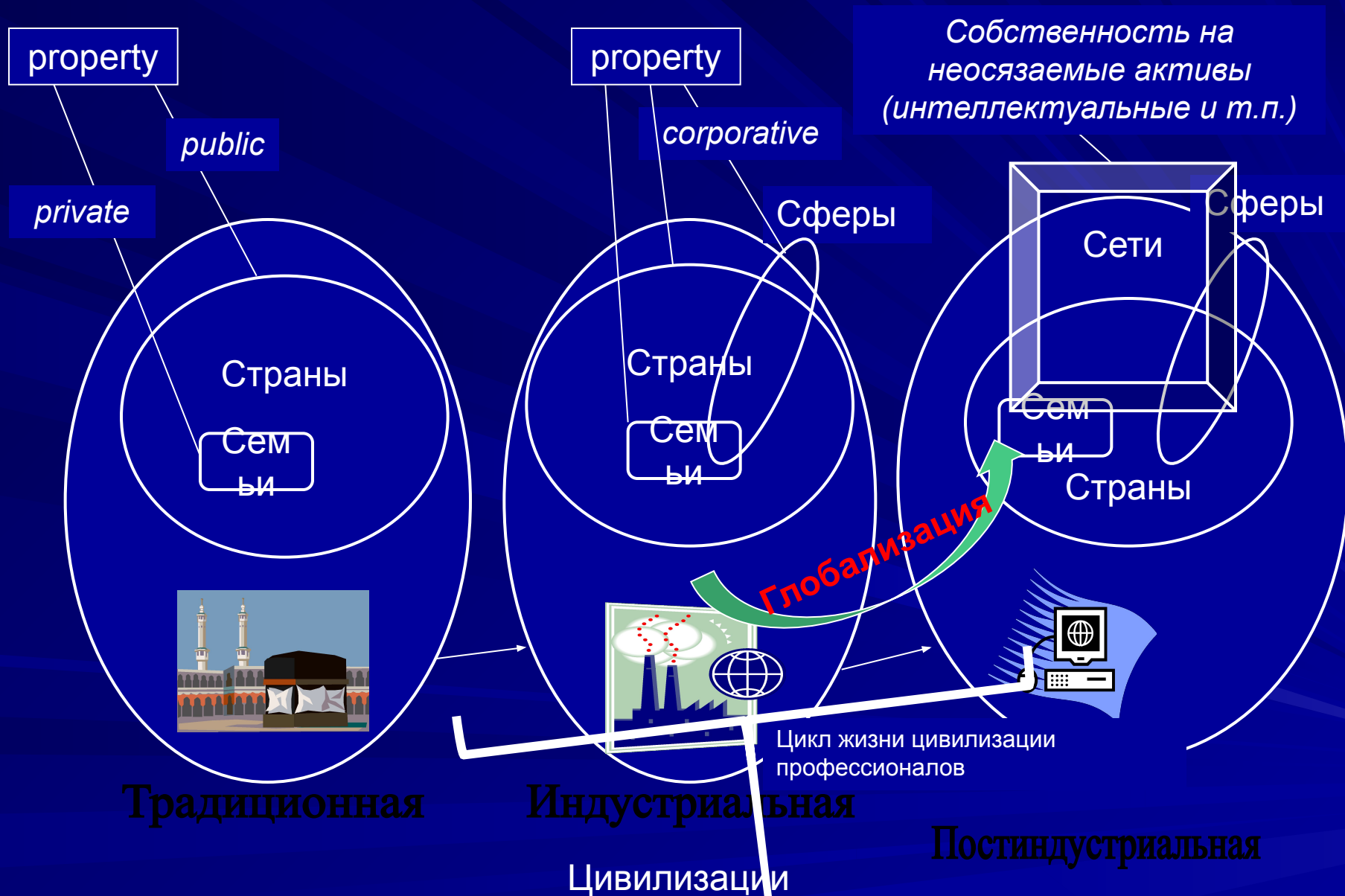
Организация



Цивилизационная матрица – ключ к кадровой инфраструктуре

- Популятивные образования различного рода.
- Организационные системы.
- Коммуникативные подсистемы.
- Системы трансляции, трансмиссии и трансфера организованностей деятельности.
- Пространственное измерение – территориальное (поселения).
- Временное измерение – историческое (поколения).

Поколения Русского мира в поисках капитализации



Фундаментальная онтологическая проблема: какую глобальную цивилизацию мы создаем?

- **Суперцивилизация** – *суперэтнос (идея Л. Гумилева)*, преодолевший ограниченность организационных форм государств-наций/внеземная цивилизация, овладевшая мощными источниками энергии
- **Метацивилизация** - это общество, которое превращает в свой предмет цивилизацию как таковую и стремится сформировать ее универсальную *метакультуру (идея Д.Андреева)*
- **Трансцивилизация** - популяция цивилизаций, находящихся в состоянии трансформации, в т.ч. реализации проекта «творческой цивилизации» (Ф.Знанецкого) вследствие которой складывается *транскультура (идея М.Эпштейна)*

Эволюция форм организации

СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- **Архаическая цивилизация** – доминируют совместно-взаимодействующие формы организации (*органическая организационная культура*)
- **Традиционная цивилизация** - доминируют совместно-последовательные формы организации (*бюрократическая организационная культура*)
- **Современная цивилизация** - доминируют совместно-индивидуальные формы организации (*предпринимательская организационная культура*)
- **Постсовременная цивилизация** - доминируют совместно-творческие формы организации (*партиципаторная/партиципативая/партнерская организационные культуры*)?

Развитие – атрибут Цивилизации профессионалов

Развитие – универсальный принцип нового профессионализма.
Как развивалась сама профессиональная культура?



Представители свободных профессий

Установка на развитие – находить оригинальные решения научных, технических и практических задач (проблем) путем постоянного совершенствования собственных знаний, умений, навыков в рамках своей специализации.

Горизонт развития – конкурентоспособность выбранной специализации и перспективы ее превращения в ведущую научную/техническую дисциплину.



Представители массовых профессий

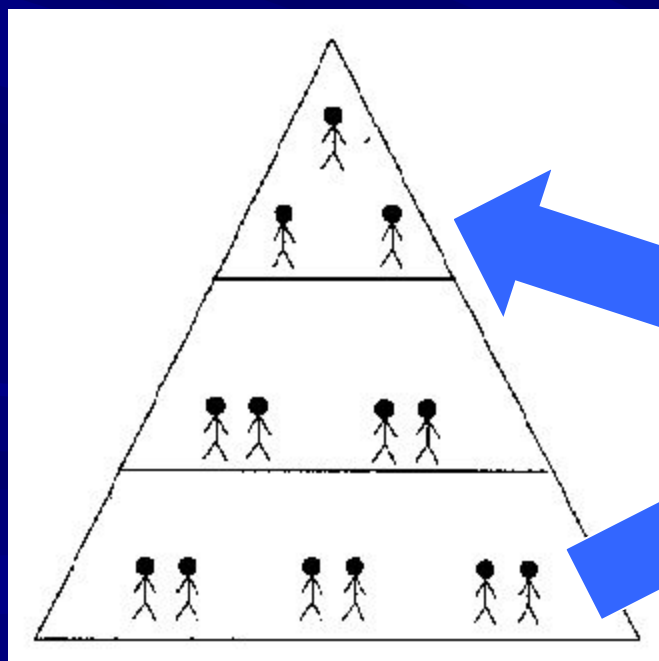
Установка на развитие – стремление эффективно решать свои профессиональные задачи на определенном рабочем месте, используя возможности повышения квалификации для профессионального и должностного роста.

Горизонт развития – технологические и организационные ограничения систем деятельности, в рамках которых массовый профессионал должен работать.

Наука

Техника

Практика



Система
повышения
квалификации

Парапрофессионалы

Установка на развитие – стремление овладеть первой наиболее универсальной технологией.

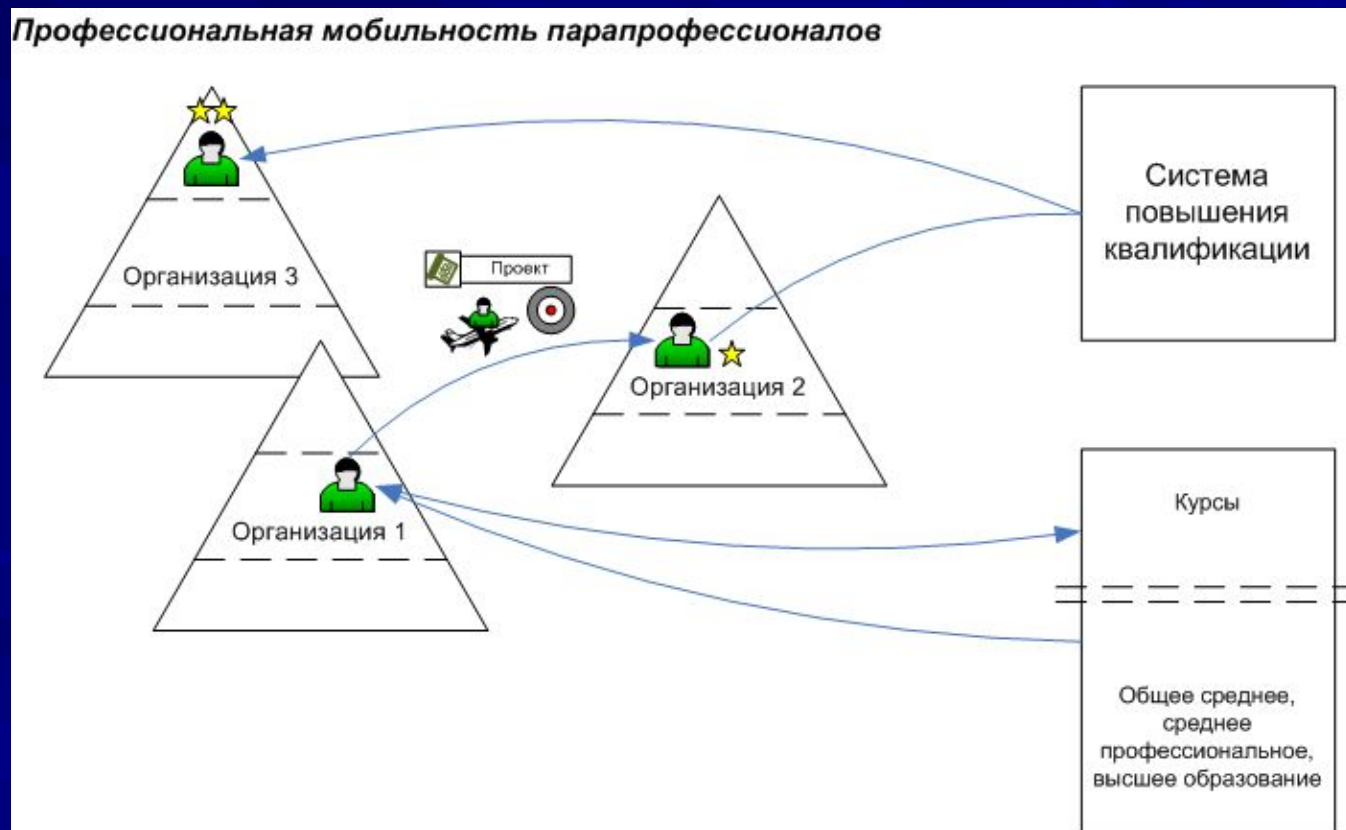
Горизонт развития – доступность новейших технологических разработок (нововведений).

Страты

Высшая

Средняя

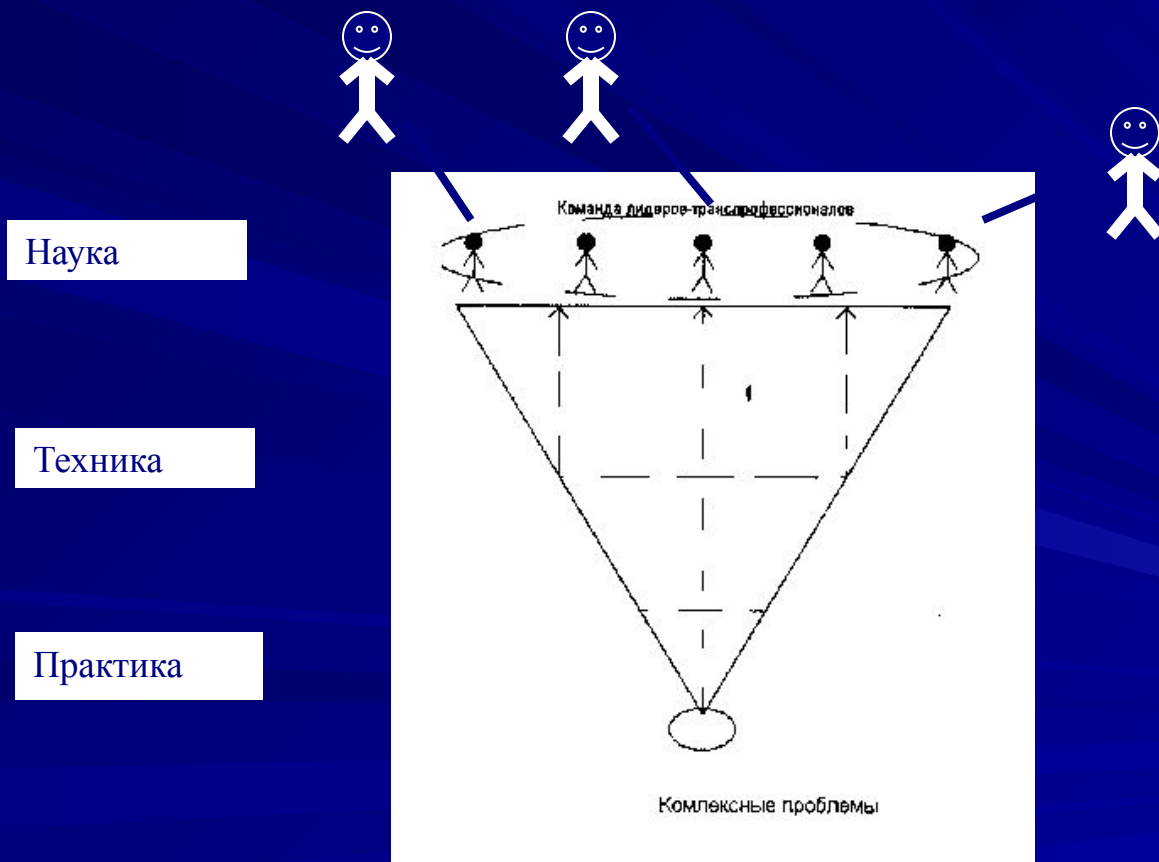
Высшая



Транспрофессионалы

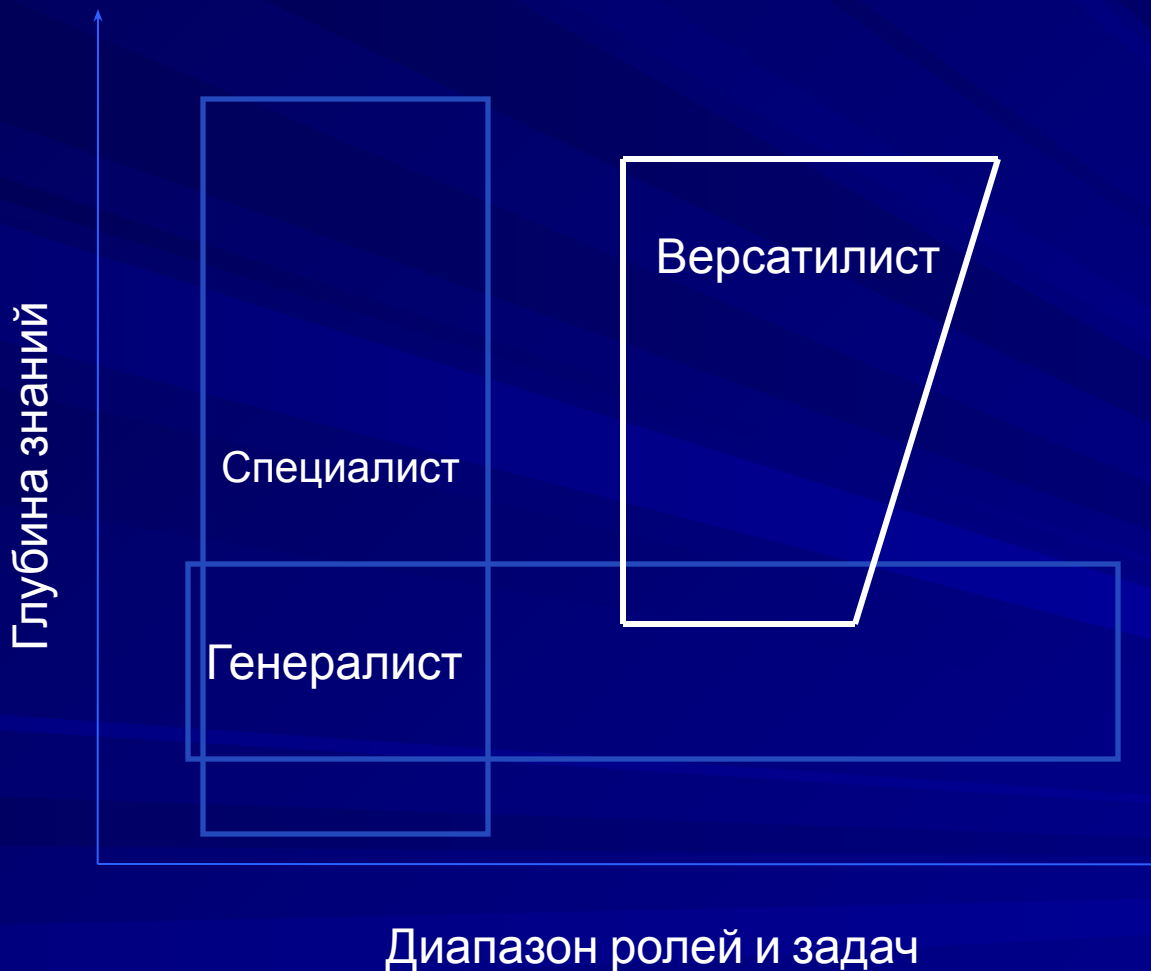
Установка на развитие – поиск оптимальных вариантов комплексного решения уникальных проблем на основе трансдисциплинарных исследований действием с обязательным включением в этот процесс всех заинтересованных лиц.

Горизонт развития –



Транспрофессиональные компетенции (Гартнер, 2005)

Howard Gardner (американский психолог, род.11.07.1943)



Специалист

- глубокие знания
- узкий кругозор
- признаваемый специалистами
- неизвестен за пределами предметной области

Генералист

- широкий кругозор
- поверхностные знания
- быстрый отклик
- недостаток доверия

Версатилист

- глубокие знания
- широкий диапазон ролей
- обширный опыт
- известен в других предметных областях

Смена технологий кадрового менеджмента

Последствия управленческой революции в конце XX - начале XXI веков:

- От планирования карьер – к управлению карьерами
- От управления карьерами – к управлению портфелями карьер
- От управления портфелями карьер – к управлению талантами
- Атласы компетенций как инструмент управления человеческим капиталом

Классическая цивилизация профессионалов (эпоха «специализма»)



Что такое карьера?

Карьера - это результат осознанно сформированной *позиции* и *поведения* человека в области трудовой деятельности, связанный с *должностным* и/или *профессиональным* ростом (Дж. Холланд).

Карьеру - *траекторию* своего движения по жизни - человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное - со своими собственными целями, желаниями и ценностными установками, а также талантами и обретенными знаниями, умениями и навыками.

Карьера – это последовательное освоение социальных и профессиональных *ролей*, их успешное (и творческое!) исполнение в различных жизненных ситуациях с целью обретения желаемого *статуса*.

Личная карьера – это цепь *поступков*, повлиявших на карьерную траекторию, формирование личностной позиции, формулирование карьерных целей и успешность их достижения.

Моральная карьера – меняющаяся со временем этическая *самооценка* и *оценка* референтной группой (в диапазоне «восхищение - уважение - признание - забвение - презрение») успехов и неудач, которыми отмечена личная карьера.

Трилемма Д.Бочарда (1994 г.), или Как управлять карьерами в современных корпорациях

- Больше не следует никому доверять планирование своей карьеры - ни корпорациям, ни профсоюзам, ни государству, ни судьбе. Ваша карьера – предмет Вашего собственного творчества и зона Вашей ответственности.
- Планирование карьеры стало настолько сложным делом, что в одиночку с ним не справиться. Эту потребность и призваны удовлетворять консультанты-профессионалы, специализирующиеся в области управления карьерами.
- При разработке карьеры следует учитывать рыночную стоимость уникальных качеств и талантов индивидуума. Уникальный личностный профиль необходимо перевести в конкретные карьерные планы, которые вряд ли могут еще кому-нибудь пригодиться.

«Портфель карьер» – инструмент управления, соуправления и/или самоуправления?

«Портфель карьер» как механизм сборки индивидуальных и групповых карьерных траекторий:

- корпоративных,
- профессиональных,
- деловых,
- личных,
- моральных.

«Портфель карьер» = пакет координационных планов по финансированию целевых программ (индивидуальных и групповых) повышения квалификации и престижности работы в корпорации. Программы индивидуального и группового развития + планы должностного роста + проекты и программы развития корпорации = предмет стратегического соуправления.

«Ловушка» для карьерного пути

Должностные,
профессиональные,
личностные
позиции

Личные карьеры

Социальные структуры

Внутриорганизационные
(служебные) карьеры

Профессиональные
карьеры

Сферы деятельности

- **Плоскость должностных, профессиональных и личностных позиций** – фиксируются изменения в профессиональной и социальной компетентности.
- **Плоскость социальных структур** – перемещения по должностям социальной структуры.
- **Плоскость сфер деятельности** – смена одного вида деятельности (работ) на другой.

Пространство карьерного планирования



Веер карьер

(модель для профессионала)



Портфели карьериста



- **БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**