Black

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КЛИРИНГ И ПРОФЕССИОГРАММА GR-СПЕЦИАЛИСТА

Виктор Зимин,
генеральный директор Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компании «ЮНИПРАВЭКС»

Третья статья из цикла по теории и практике GR, подготовленная Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компанией «ЮНИПРАВЭКС» специально для журнала «Пресс-служба», раскрывает уникальную систему профессионального клиринга, содержит поэтапный план формирования квалификационных характеристик и должностных обязанностей GR-специалистов, описывает профессиограмму, отражающую систему знаний, умений и навыков, а также механизм и технологию комплексного, систематизированного, многостороннего описания видов работ, характерных для GR-профессии.

GR: ПРОФЕССИЯ БЕЗ НАЗВАНИЯ

В настоящее время профессия «GR-специалист» отсутствует в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) и других классификационных системах. Вместе с тем по инициативе Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компании «ЮНИПРАВЭКС», при поддержке профессиональных GR-специалистов, активном участии GR-сообщества ведется совместная интенсивная работа по формированию соответствующих квалификационных характеристик для внесения этой профессии в «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Так, в разделе «Должностные обязанности» будут установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему должность GR-специалиста с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ в области связей с органами государственного и муниципального управления, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию GR-функций.

В GR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОКОЙНО УЖИВАЮТСЯ СМЕЖНЫЕ ПРОФЕССИИ: И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ (PR), И ЛОББИРОВАНИЕ, И КОНСАЛТИНГ (В Т. Ч. ПОЛИТИЧЕСКИЙ), И КОУЧИНГ, И МАРКЕТИНГ, И ФАНДРАЙЗИНГ, И Т. П.

К разделу «Должен знать» будут отнесены основные требования, предъявляемые к GR-специалисту в отношении специальных умений и навыков, а также знаний законодательных и нормативно-правовых актов, положений, инструкций и других руководящих документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» будет определен уровень профессиональной подготовки, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы GR-специалиста. Уровни требуемой профессиональной подготовки будут установлены в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании».

В целом, как показывает практика, профессиональный уровень GR-специалиста определяется не только его образовательным цензом, опытом работы в различных производственно-коммерческих структурах, а также в структурах «вертикали власти» (государственных, муниципальных), но и личными деловыми, управленческими качествами, глубоким пониманием системы государственного и муниципального управления, знанием основ законотворческой работы (включая технологию лоббирования), умением управлять механизмом реализации федеральных программ.

В соответствии с программой работа по институциализации профессии «GR-специалист» проводится Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компанией «ЮНИПРАВЭКС» по специальному плану и разделена на следующие основные этапы:

Этап 1. Изучение российского и зарубежного опыта формирования профессиональных стандартов в области связей с органами государственного и муниципального управления, проведение в режиме мониторинга аналитического исследования «GR в Российской Федерации».

Этап 2. Формирование рабочего понятийного аппарата, создание терминологической базы и

ВИКТОР ЗИМИН

Генеральный директор Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компании «ЮНИПРАВЭКС», председатель Комитета по рейтингам Ассоциации развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами (НОА «АРФИ»). Имеет международный опыт консультационно-информационной деятельности и большую практику информационно-аналитического обеспечения органов государственной и муниципальной власти и бизнес-структур. Основные направления деятельности: рейтинги, исследования, брендинг. Хобби – гольф.

разработка унифицированного плана должностных стандартов, которые будут сформированы на основе научных источников, образцов отечественных стандартов GR-деятельности, зарубежных профессиональных стандартов, данных отечественных и зарубежных исследований.

Этап 3. Проведение широкомасштабного исследования «Профессия GR-специалист в Российской Федерации: становление, тенденции развития и перспективы» в рамках проекта «Цивилизованный рынок GR-услуг в России: новые тренды развития и перспективы глобального сотрудничества».

Этап 4. Организация и проведение рейтингового процесса в среде GR-компаний, GR-подразделений/служб и GR-специалистов.

Этап 5. Формирование рабочей модели должностных стандартов GR-специалистов, с учетом результатов исследования и рейтингового мониторинга.

Этап 6. Углубленная проработка должностных обязанностей, перечня базовых знаний, умений и навыков, формулировок основных требований к квалификации GR-специалистов.

Этап 7. Обсуждение проекта должностных обязанностей GR-специалистов в независимых и/или специально сформированных фокус-группах, проведение углубленных интервью, на заседаниях круглых столов, в дискуссионных центрах, на семинарах, конференциях и форумах.

Этап 8. Апробация и усовершенствование должностных стандартов в области связей с органами государственного и муниципального управления.

Этап 9. Презентация проекта должностных стандартов профессиональной деятельности GR-специалистов на форумах, конференциях, выставках, других мероприятиях.

Этап 10. Разработка пакета документации и согласование стандартов профессии «GR-специалист» в профильных министерствах и ведомствах, с целью внесения дополнений и изменений в «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» в части должностей, относящихся к GR-профессии.

ЕЩЕ НА СТАДИИ ФОРМИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК GR-СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕЛЕСООБРАЗНО ПРИМЕНЯТЬ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ.

ПРОФЕССИОГРАФИЯ В GR-БИЗНЕСЕ

В GR-деятельности, пока не получившей в Российской Федерации официальный статус, мирно соседствуют, тесно сотрудничают и спокойно уживаются смежные профессии, которые, собственно, и определяют сейчас лицо GR-бизнеса. Как показывает российская практика, это и связи с общественностью (PR), и лоббирование, и консалтинг (в т. ч. политический), и коучинг, и маркетинг, и фандрайзинг, и т. п.

Таким образом, GR-специалисту, даже получившему самое блистательное GR-образование (в рамках существующих образовательных инициатив, учебных программ, всевозможных курсов, просветительских мастер-классов, разнооб-

Black

разных семинаров и тренингов, в т. ч. зарубежных), придется переучиваться на ходу, столкнувшись с реалиями российской «GR-среды». Уже в обстановке конкретного взаимодействия с органами государственной и муниципальной власти. А также власти судебной. А отделу кадров серьезно поломать голову над записью в трудовой книжке: какую же должность подобрать для специалиста данного профиля, если на сегодняшний день отсутствуют законодательно утвержденные нормативы GR-профессии?

В ХОДЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ ТАКЖЕ ВЫЯВЛЯЕТСЯ РАНЖИРОВАННЫЙ СПИСОК ПЕРВОСТЕПЕННЫХ КАЧЕСТВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ПРИОРИТЕТЫ И СТИЛЬ РАБОТЫ GR-СПЕЦИАЛИСТА.

В этой связи, еще на стадии формирования квалификационных характеристик GR-специалистов, целесообразно применять методы профессиографии. Ведь каждой профессии соответствует своя профессиограмма. Это своего рода кадровый код для персонала. Или персональный идентификационный ключ, содержащий полный перечень всех требований, предъявляемых к кандидату GR-профессии.

С научной точки зрения профессиограмма – это описание строго научно обоснованных норм и требований профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности GR-специалиста, определяющие успешность его работы. Для составления полноценной профессиограммы используются методы профессиографии (от лат. professio – род занятий, вид деятельности и grapho – описывать). Сюда входят технологии изучения требований профессии к личностным качествам и психофизическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям, умениям, навыкам (ЗУН), состоянию здоровья.

Для более точного позиционирования GR-специалиста в соответствии с профессиональными нуждами эффективного взаимодействия с органами государственного и муниципального управления профессиография накопила целый комплекс видов. Так, существует профессиография – информационная, диагностическая, ориентировочно-диагностическая, формирующая, конструктивно-методическая, коррекционная и пр. Профессиографические исследования проводят высококвалифицированные специалисты по специально сформированным заказам, поступающим от руководителей GR-компаний. Профессиограмма может быть полной (общей) или содержать лишь некоторые (главные) элементы.

Далее опишем этапы составления профессиограммы GR-специалиста. Она состоит из определенного набора требований к работнику – кандидату (соискателю) на должность в сфере GR-бизнеса, в числе которых:

1. Персональные данные (возраст, пол, состояние здоровья и пр.).
2. Профессиональные знания, полученные в рамках системного профессионального образования.
3. Специальные знания, характерные для GR-профессии.
4. Деловые качества, необходимые для GR-специалиста, т. е. профессиональные знания, умения, навыки (ЗУН).
5. Общее умственное развитие, включая общие знания, умения, навыки (ЗУН).

6. Психофизиологические характеристики (экстраверты/интроверты, темперамент, скорость реакции, потребность в общении и т. п.).
7. Характеристика личности, проявляющаяся в устойчивых чертах характера, привычках поведения, способностях, потомственных чертах характера.
8. Стрессоустойчивость и устойчивость эмоционального состояния, эмоциональная уравновешенность.
9. Развитость процессов мышления, внимания, памяти.
10. Качества характера, отличающие работников GR-профессии.

Рассмотрим подробно авторский вариант деловой игры «Профессиограмма GR-специалиста», отражающий профессиональные, деловые и личностные качества, организаторские и другие способности, характеристики, склонности и интересы, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности, а также качества, препятствующие профессиональной GR-деятельности.

Метод:

В ходе деловой игры применяется «Метод групповых оценок», который основывается на изучении экспертных оценок, мнений, суждений членов игровой группы по вопросу формирования GR-профессии. Метод групповых оценок применяется с целью изучения игровой группой экспертной оценки личности GR-специалиста или групповой оценки коллектива (оценка членами группы тех или иных свойств группы в целом).

Метод групповых оценок относится к опросным методам. В ходе деловой игры участникам раздают «Экспертные листы» с перечнем качеств GR-специалиста и просят оценить степень развития этих качеств в ходе обсуждения в группе, используя ранжированную шкалу. При использовании балльных оценок в процессе обработки собранной информации по каждому качеству GR-специалиста рассчитывается индекс групповых оценок. Он определяется как отношение полученной суммы баллов к максимально возможной (с точностью до двух знаков после запятой). Данные, полученные с помощью этого метода, так же как и полученные путем применения других методов в социологических исследованиях, используются для комплексного анализа собранной информации.

ВАЖНОЕ МЕСТО В ПРОФЕССИОГРАФИИ ЗАНИМАЕТ ВЫЯВЛЕНИЕ И ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЦЕННЫХ КАЧЕСТВ GR-СПЕЦИАЛИСТА.

Использование метода групповых оценок позволяет сформировать необходимый пакет документов: по функциям GR-профессии (в разрезе каждой GR-должности); качествам соискателя (который может занимать конкретную GR-должность); программному профилю, помогающему работнику эффективно функционировать на своей должности. Метод помогает осуществлять детализацию характеристик, содержащихся в пакете документации на каждую GR-должность.

Процедура деловой игры:

1. Анализ экспертных данных (см. Экспертный лист № 1. «Профессиональный клиринг»).
2. Сбор информации о GR-деятельности, необходимых качествах соискателей, создание профориентационного портрета GR-специалиста (см. Экспертный лист № 2. «Профессиональные приоритеты GR-специалиста»).
3. Разработка квалификационных характеристик и должностных обязанностей GR-специалистов (см. Экспертный лист № 3. «Профессиографическая модель GR-специалиста»).
4. Формирование профессиограмм GR-специалистов на каждую занимаемую должность.

Black

Деловая игра «Профессиограмма GR-специалиста»
Экспертный лист № 1.
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КЛИРИНГ»
Игровая группа № _____/_____
Дата «____» _____ 201__ г.
Ф.И.О. эксперта _____
Инструментарий эксперта _____
Профессиограмма _____
(наименование GR-специальности/должности)
Краткая характеристика GR-деятельности: _____

Индекс	ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРОЦЕДУРЫ	
	Профессиональный клиринг	Работа в игровых группах	1)...2)...3)... (Экспертная оценка)
		Описание рабочих процедур в игровых группах	Выбор GR-специальности/ должности
			Динамика карьеры
Профессиональные качества			
1	Уровень профессиональной подготовки (профессиональная компетентность)		
2	Опыт работы		
3	Аналитический склад ума		
4	Стратегическое мышление		
5	Интуиция		
6	Экономическое чутье		
7	Инновационность		
8	Способность к принятию решений		
9	Принципиальность		
10	Независимость (в принятии решений, наличие собственного мнения)		
11	Критичность (умение обнаружить и выразить значимые для GR-деятельности отклонения от установленных норм)		
12	Педантизм		
13	Кропотливость		
14	Умение работать с инсайдерской информацией		
15	Прогностическое мышление (умение прогнозировать ситуацию)		
16	Наблюдательность		
17	Коммуникативность		
18	Социальная ответственность		
19	Бдительность		
20	Умение оставаться «в тени»		

Примеры ситуаций:			
Деловые качества			
21	Честность		
22	Деловая хватка		
23	Инициативность		
24	Терпеливость		
25	Целеустремленность		
26	Энергичность		
27	Воля		
28	Соперничество		
29	Реалистичность		
30	Оригинальность		
31	Креативность		
32	Дар импровизации		
33	Работоспособность		
34	Выносливость		
35	Самоорганизованность		
36	Самостоятельность		
37	Сообразительность		
38	Амбициозность		
39	Четкие личные цели (знает, чего хочет от своей работы)		
40	Склонность к риску		
Примеры ситуаций:			
Организаторские способности			
41	Лидерство		
42	Требовательность		
43	Твердость		
44	Справедливость		
45	Уверенность		
46	Самообладание		
47	Умение управлять эмоциями		
48	Уравновешенность		
49	Спокойствие		
50	Терпимость		
51	Гибкость		

52	Тактичность		
53	Доброжелательность		
54	Умение слушать		
55	Умение разрешать конфликтные ситуации		
56	Умение убеждать		
57	Коммуникабельность		
58	Умение излагать свои мысли		
59	Способность организовывать взаимодействие		
60	Умение принимать самостоятельные решения в проблемных ситуациях		
Примеры ситуаций:			
Личностные качества			
61	Здоровье		
62	Память		
63	Творческие способности		
64	Трудолюбие		
65	Усидчивость		
66	Дисциплинированность		
67	Самоконтроль		
68	Внимательность		
69	Аккуратность		
70	Эрудированность		
71	Любознательность		
72	Эмоциональность		
73	Импульсивность		
74	Чувствительность		
75	Искренность		
76	Воспитанность		
77	Находчивость		
78	Чувство времени		
79	Умение (вербально/невербально) донести, передать основной замысел (идею)		
80	Ораторские способности		
Примеры ситуаций:			
Качества, препятствующие профессиональной GR-деятельности			
81	Безответственность		

82	Безынициативность		
83	Неразвитое творческое мышление		
84	Неспособность сопоставлять факты		
85	Забывчивость		
86	Неспособность анализировать, делать умозаключения		
87	Отсутствие организаторских способностей		
88	Неспособность предвидеть результат		
89	Замкнутость		
90	Нерешительность		
91	Неуверенность в себе		
92	Неумение понять позицию другого		
93	Эгоизм		
94	Узость кругозора		
95	Конформистское поведение (зависимость от чужой точки зрения)		
96	Несообразительность		
97	Подверженность чужому влиянию		
98	Жажда наживы		
99	Неумение хранить государственную и коммерческую тайну		
100	Боязнь неудачи		
Примеры ситуаций:			
Дополнительные характеристики, качества, склонности и интересы, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной GR-деятельности			
101	Чувство юмора		
...			
Примеры ситуаций:			

Для выполнения игровых процедур используются следующие значения:

1) Характеристика свойств личности для GR-профессии необходима в ярко выраженной форме.
2) Характеристика свойств личности для GR-профессии приветствуется.
3) Характеристика свойств личности для GR-профессии не является важной.

В ходе деловой игры также выявляется ранжированный список первостепенных качеств, определяющих приоритеты и стиль работы GR-специалиста. Из Экспертного листа № 1 выбираются 10 качеств, которые присущи в наибольшей степени (качества со знаком «+»), и 10 качеств, присущих в наименьшей степени (качества со знаком «–»). В отдельной таблице Экспертного листа № 2 перечисляются индексы этих качеств:

Деловая игра «Профессиограмма GR-специалиста»
Экспертный лист № 2.
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ GR-СПЕЦИАЛИСТА»
Игровая группа № _____/_____
Дата «____» _____ 201__ г.
Ф.И.О. эксперта _____
Инструментарий эксперта _____
Профессиограмма _____
(наименование GR-специальности/должности)
Краткая характеристика GR-деятельности: _____

Ранг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Индекс качества со знаком «+»										
Индекс качества со знаком «–»										
Экспертная оценка										

Важное место в профессиографии занимает выявление и описание профессионально важных или профессионально ценных качеств GR-специалиста. В целом же профессиограмма может рассматриваться как профессиографическая модель GR-специалиста, включающая в себя следующие компоненты:

- модель личности GR-специалиста;
- модель подготовки GR-специалиста;
- модель деятельности GR-специалиста.

В соответствующих разделах таблицы Экспертного листа № 3 описывается психологический паспорт GR-специалиста (составленный с использованием ранжированных профессиональных приоритетов и качеств, согласно информации, содержащейся в Экспертном листе № 2), приводится полный перечень должностных обязанностей, отражаются знания, умения и навыки, в полном объеме раскрываются квалификационные характеристики:

Деловая игра «Профессиограмма GR-специалиста»
Экспертный лист № 3.
«ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ GR-СПЕЦИАЛИСТА»
Игровая группа № _____/_____
Дата «____» _____ 201__ г.
Ф.И.О. эксперта _____
Инструментарий эксперта _____
Профессиограмма _____
(наименование GR-специальности/должности)
Краткая характеристика GR-деятельности: _____

GR-должность	Психологический паспорт/Психограмма/ Персонограмма и др.	Должностные обязанности	На каком знании базируется	Требования к квалификации
1.				
2.				
3.				
...				

Далее на основании профессиографической модели GR-специалиста составляется клиринговое (парное) сочетание профессии и должности. Составной частью профессиограммы является психограмма, которая представляет собой описание кандидата в рамках GR-профессии и включает характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы GR-специалиста. Термин «психограмма» был введен в начале XX в. немецким психологом В. Штерном, разработавшим методику составления обобщенного психологического портрета конкретной личности. Он предложил также составлять «частичную психограмму», которая отражает не все стороны личности, а только важные для определенной практической задачи. Так сложилась психограмма личности успешного профессионала, отображающая профессионально важные качества. Применительно к GR речь идет не о личности конкретного GR-специалиста, а о типовом (обобщенном) портрете успешного GR-профессионала.

Следующий этап – персонограмма, т. е. информационно-психологическая модель характера личности. Формализованная персонограмма отражает способности человека, проранжированные по степени их развития. Полный набор определяемых способностей (более 100) называется генеральной персонограммой (психологический паспорт). А сокращенный – для решения задачи профессионально-должностного соответствия – рабочей персонограммой.

На основе этого составляется рабочая персонограмма для решения задачи профессионального соответствия в GR-бизнесе. В свою очередь, рабочая персонограмма – это уже уточненный список способностей, фигурирующих в профессиограмме GR-специалиста, но расставленных в порядке их развития у человека. Рабочая персонограмма получается на основе генеральной персонограммы (психологического паспорта). А психологический паспорт (по сути, генеральная персонограмма) – это список всех определяемых при помощи специальных тестовых методик способностей человека, проранжированных по степени развития.

Завершает цепочку профессиональный клиринг, который представляет собой оптимальное соотнесение работников и рабочих мест (кандидатов и профессий). Это значит, что по отношению к каждому человеку все профессии в сфере GR располагаются в порядке его возможностей работать в этих профессиях, и по отношению к каждому рабочему месту все кандидаты располагаются в порядке возможности занимать это место.

Для создания системы профессионального клиринга необходимо снабдить каждого работника психологическим паспортом – описанием его характера, а каждое рабочее место – профессиограммой, описывающей характер этого места. Кроме того, у работника должна быть возможность выставить свои условия, а от работодателя потребовать гарантию их удовлетворения или прийти к компромиссу. Профессиональный клиринг – это методологическая основа работы подбора кадров в GR-бизнесе.

Кроме прямой, существует еще обратная профессиограмма. Это профессиограмма, перевернутая наоборот. Где первая, самая значимая способность становится последней и т. д. Совпадение персонограммы и обратной профессиограммы означает полное его несоответствие GR-профессии вообще, GR-специальности в частности и GR-должности в особенности.

РЕЗУЛЬТАТ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ПРОФЕССИОГРАММА GR-СПЕЦИАЛИСТА»

Результатом игрового процесса служит:

- профессиограмма GR-специалиста, направленная на получение конечного результата – оптимального подбора работников на конкретные рабочие места в данной GR-компании;

Black

- предоставление заказчику информации в виде пакета документации для внутреннего использования нормативных документов руководством и GR-специалистами.

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ GR-СПЕЦИАЛИСТОВ

Базовое образование в сфере GR способно не только решить задачу по подготовке высококвалифицированных GR-специалистов для реализации актуальных задач в области экономики, государственного управления, местного самоуправления, но и воспитать высокообразованную элиту для государственного и муниципального управленческого аппаратов всех уровней, а также применять полученные в ходе обучения знания, умения и навыки в структурах, непосредственно осуществляющих связи с органами государственной и муниципальной власти.

В этой связи учебный план подготовки высококвалифицированных GR-специалистов предусматривает реализацию следующих принципов:

- приобретение фундаментальных знаний в процессе решения конкретной научно-исследовательской проблемы государственного строительства и/или местного самоуправления, участия в реализации конкретной целевой федеральной или муниципальной программы;
- всесторонняя гуманитарно-техническая подготовка GR-специалиста, способная сформировать глубоко интеллигентного, широко образованного человека, способного самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность за результаты последствий принятых решений;
- инвариантность как можно к более широкому спектру смежных специальностей и специализаций, использование сочетания различных методов и методик обучения с применением практического опыта лучших учебных заведений России и развитых стран мира.

Экспертно-аналитической и информационно-рейтинговой компанией «ЮНИПРАВЭКС» разработана программа, которая может быть применена, например, в корпоративных университетах, для подготовки и переподготовки GR-специалистов различного уровня. Программа состоит из десяти базовых тем, а именно:

Тема 1. GR как ключевой элемент системы государственного и муниципального управления в гражданском обществе.

Исторические аспекты GR. Современные международные тренды GR. Актуальные тенденции GR в России. Правовая основа GR. Принципы GR. Финансовые аспекты GR. Построение системы успешного GR-взаимодействия с органами законодательной, исполнительной и судебной власти на различных уровнях: федеральном, региональном; муниципальной власти – на муниципальном уровне.

Тема 2. GR-платформа гражданского общества: организация GR-деятельности на государственном, муниципальном и других уровнях вертикали власти.

Организация GR-деятельности в органах законодательной власти. Организация GR-деятельности в органах исполнительной власти. Организация GR-деятельности в органах судебной власти. Организация GR-деятельности в органах местного самоуправления.

Тема 3. Информационная открытость государственных и муниципальных органов власти.

Ключевые GR-аспекты, влияющие на процесс принятия решения. GR-коммуникации. Раскрытие информации. Электронное правительство. Основы GR-репутации.

Тема 4. Public Affairs и современные GR-технологии.

GR как цивилизованный инструмент противодействия коррупции. Технологии GR: российская практика в современных условиях и реалиях кризиса финансовых, фондовых и торговых рынков. GR-программы как путь обеспечения финансовых субсидий и субвенций государства в период кризиса. Ресурсное обеспечение GR-программ. Пять правил успешной GR-кампании. уровнях. Принципы корпоративной социальной ответственности как залог успешности и эффективности бизнеса. Финансовый базис GR-платформы российского бизнеса. Организация GR-деятельности в бизнес-структурах различного уровня. Государственные программы поддержки малого, среднего и крупного бизнеса. Муниципальные программы для развития сектора ЖКХ и др. GR-консалтинг. Рейтинговый GR-мониторинг.

РАБОЧАЯ ПЕРСОНОГРАММА – ЭТО УЖЕ УТОЧНЕННЫЙ СПИСОК СПОСОБНОСТЕЙ, ФИГУРИРУЮЩИХ В ПРОФЕССИОГРАММЕ GR-СПЕЦИАЛИСТА, НО РАССТАВЛЕННЫХ В ПОРЯДКЕ ИХ РАЗВИТИЯ У ЧЕЛОВЕКА.

Тема 5. GR-лоббирование.

Характеристика GR-лоббизма: понятия, подходы, классификация. Субъекты лоббистсткой деятельности. Объекты лоббистсткой деятельности. Предмет лоббистсткой деятельности. GR-лоббирование интересов: изменение политического климата. Сравнительный анализ законодательного регулирования лоббистской деятельности: международный и российский опыт. Баланс интересов при организации GR-лоббирования на федеральном и региональном уровнях. GR-лоббирование посредством создания неформальной коалиции – группы конформного давления.

Тема 6. GR и бизнес.

Система политического влияния на бизнес-процессы в обществе. GR-платформа российского бизнеса: равноправный диалог с органами власти. Частно-государственное партнерство в решении социально-экономических проблем на региональном, муниципальном и отраслевом

Тема 7. GR и сектор некоммерческих организаций (НКО).

Система политического влияния на социальные процессы в обществе. Корпоративное социальное партнерство с органами государственной и муниципальной власти: коммерческие выгоды для некоммерческих организаций. GR-платформа сектора НКО. Финансовый базис GR-платформы сектора НКО. Государственные гранты для реализации социально-значимых проектов. GR-инвестиции в «человеческий капитал». GR-спонсоринг и корпоративная филантропия. GR-фандрайзинг. Специфика организация GR-деятельности в общественных и некоммерческих организациях.

Тема 8. Организация эффективного функционирования GR в компаниях различных форм собственности и секторов экономики в экстремальной ситуации глобального кризиса.

Определение и анализ потребностей компании в налаживании системы взаимодействия с органа-

Black

ми власти – идентификация эффективных стратегий, метод «коммуникационного аудита». Роль и место GR в современной корпоративной структуре: новая GR-концепция «заинтересованной стороны» (stakenholders concept). Различные типы функционирования GR в компании: консенсус, демократическая, автократическая другие модели.

Тема 9. GR и HR.

Функциональные обязанности GR-специалистов. Компоненты успешной работы компании как команды единомышленников по внедрению системы GR: вовлечение каждого члена коллектива в планирование и исполнение GR на всех уровнях. Зависимость построения практики GR от специфики отраслевой HR-стратегии. Практические примеры и GR-кейсы выгодного и цивилизованного взаимодействия с органами власти в различных секторах экономики и отраслях народного хозяйства. Комплексная оценка практической эффективности GR в компании: метод «Матрицы успеха».

Тема 10. Исследования и аналитическая деятельность в Government Relations.

Виды исследований, которые необходимы, прежде чем начать работу по внедрению системы GR в компании. Виды исследований, помогающих определить стратегию и тактику GR (регионального, отраслевого) и позволяющих проанализировать и оценить его эффективность, определить позитивные результаты. Аналитическая деятельность в GR. GR-исследования политических процессов. Технология применения методов анализа и инструментарий GR-исследования политических процессов. Бизнес-исследования в GR: от технического задания до презентации результатов GR-исследования/готового аналитического продукта. Маркетинговые GR-исследования: правила, процедуры, методы, инструментарий. Социологические GR-исследования: прикладная социология в GR. Составление сметы расходов на проведение GR-исследований различного вида.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. (в редакции федеральных законов от 24 июля 2002 г. № 97-ФЗ, от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ, от 30 июня 2003 г. № 86-ФЗ, от 27 апреля 2004 г. № 32-ФЗ, от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ, от 29 декабря 2004 г. № 201-ФЗ, от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ, от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, от 18 декабря 2006 г. № 232-ФЗ, от 30 декабря 2006 г. № 271-ФЗ, от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ, от 21 июля 2007 г. № 194-ФЗ, от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ, от 18 октября 2007 г. № 230-ФЗ, от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ, от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П).
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.
3. Волкова К. А., Казакова Ф. К. Предприятие: положение об отделах и службах, должностные инструкции: Справочное пособие/К. А. Волкова, Ф. К. Казакова. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 557 с.
4. Воробьев Г. Г. Профессиональный клиринг – новая информационная технология на рынке труда//«Новые информационные технологии в муниципальном управлении». Тезисы научно-практической конференции. – Москва. – 20–21 января 1997 г. – Факультет управления Института экономики, управления и права РГГУ; Мэрия Москвы; Московский городской комитет по науке и технологиям; Институт проблем управления РАН, 1997.
5. Воробьев Г. Г. Деловая игра «Профессиограмма». – М.: Московский кадровый центр, 1990. – 16 с.
6. Воробьев Г. Г. Информационные системы профессиональной ориентации//Организа-

ция и методика информационной работы. – 1996. – № 10. – С. 6.
7. Горбунова М. В., Кирилюк Е. В. 333 современные профессии и специальности: 111 информационных профессиограмм. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2010. – 441 с.
8. Демин Ю. М. Аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2008. – 176 с.: ил. (Серия «Современный офис-менеджмент»).
9. Должности руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 581 с.
10. Збаровская Н. Деловая игра как способ составления профессиограммы//Библиотека. – 2000. – № 8. – С. 50–52.
11. Зимин В. А. Серые кардиналы бизнеса//Известия. – 2004. – 25 августа. – С. 11.
12. Зимин В. А. Научно-инновационная деятельность в системе образования специалистов в области государственного и муниципального управления//«Новое в преподавании экономических дисциплин». Тезисы научно-методической конференции. – Горки Ленинские. – 30–31 октября 1998 г. – М.: Изд-во УРАО, 1998.
13. Зимин В. А. Консалтинг и научно-инновационная деятельность в системе образования специалистов в области государственного и муниципального управления//IX международная конференция-выставка «Информационные технологии в образовании»: Сборник трудов. – М.: НПП «БИТ-ПРО», 1999. – С. 133–135.
14. Зимин В. А. Инвестиционная рулетка. Мистика финансовых рисков. – М.: Вершина, 2006. – 480 с.: ил., табл.
15. Зимин В. А. Черный PR? Белый GR! Цветной IR:) Менеджмент информационной культуры. – М.: Вершина, 2006. – 464 с.: ил., табл.
16. Иванова Е. М. Профориентационная профессиография: Методическое пособие. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96 с.
17. Иванова Е. М. Системно-деятельностный подход к психологической профессиографии: Дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2004. – 284 с.
18. Иванова Е. М. Психологическая системная профессиография. – М., 2003.
19. Медведев Д. С., Булка А. П. Профессиографический анализ деятельности: Учебное пособие. – СПб.: ООО «Береста», 2007.
20. Новейший справочник кадровика 2008. – М.: Эксмо, 2008. – 1040 с. (Отдел кадров).
21. Новый Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. – М.: Эксмо, 2009. – 432 с. (Отдел кадров).
22. Полный сборник должностных инструкций/А. В. Захарьина. – М.: Эксмо, 2008. – 432 с. (Отдел кадров).
23. Профессии XXI века. Сборник профессиограмм. – Казань: РЦМИПП, 2009.
24. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.: ил.
25. Трудовое право России: учебник для вузов/А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафронова. – М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. – 672 с.
26. Федосеев В. Н., Капустин С. Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 368 с. (Серия «Магистр делового администрирования»).
27. Фукин А. И. Как составлять профессиограммы. – Елабуга – Москва, 1990.
28. Шмаков Б. В. Согласование компетенций как механизм достижения профессионального клиринга в условиях регионального рынка труда: Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2001. – 236 с.