

Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем



Синягин Ю.В.
Доктор психологических наук,
профессор,
Заведующий научно-
исследовательской лаборатории
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при
Президенте РФ, Москва

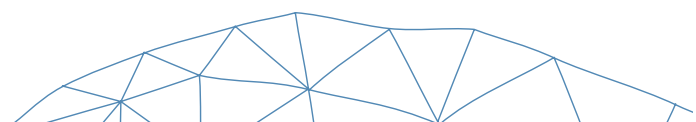
e-mail: yvsin1@yandex.ru

Аннотация

В статье обосновывается важность ресурсов человека в его жизни и необходимость их развития, раскрываются основы личностно-ориентированного управления, даётся его определение, составляющие, описываются его преимущества в современной управленческой практике. Характеризуется нелинейное управление. Представляется, что личностно ориентированное управление способствует повышению эффективности деятельности за счёт возможности объединения совместных ресурсов организации и личности, использования общего потенциала.

Ключевые слова

• личностно-ориентированный подход • управление • нелинейное управление • эффективность управленческой деятельности • человеческий капитал • человеческие ресурсы •



Классическая система управления, несмотря на появление новых концепций и видений, в связи изменением современного мира, усложнением его структуры и системы взаимодействия в области организации и управления общественным развитием, остаётся преобладающей в управленческой зарубежной и отечественной практике. При этом, как уже отмечалось нами, в реальности все больше становится популярной идея личностно ориентированного управления [5].

Личностно ориентированное управление - это целенаправленное взаимодействие субъектов в своей управленческой деятельности, призванное обеспечить повышение ее эффективности через направленность на человека, путем создания условий для его личностного роста, профессионального развития, возможностей приложения собственных знаний и умений, использования творческого потенциала. Сущность подхода заключается в реализации потенциала и творчества каждого человека, выступающего субъектом управления, в его реальной управленческой деятельности в целях активного влияния на процессы продуктивного общественного развития.

Такой подход отвечает и уже сформировавшемуся запросу практики на организацию так называемого «нелинейного управления», необходимого в связи с увеличением количества задач, стоящих перед руководителем, не всегда соответствующих классической системе.

Общепризнанное положение о том, что эффективным и продуктивным управление может быть только в рамках организованной системы, сегодня не отвечает реальной ситуации, поскольку значительное число элементов реальных систем и объектов управления сегодня не являются линейными, что не только усложняет управление, но и требует конкретной разработки технологий его осуществления, что, соответственно, требует изменения системы мышления руководителя, формирование у него новых качеств, способствующих пониманию происходящего, умению анализировать новые явления и связи, производить их всестороннюю оценку и осуществлять быстрое и адекватное исходящему принятие решений. Это невозможно без умения воспринимать и оценивать ежесекундно происходящие изменения как в мире, так и в самой организации, и реагировать на них. Личностно ориентированное управление способствует этому за счет возможности наиболее эффективно аккумулировать совместные ресурсы организации, использования потенциала каждого участника деятельности, их активности и возможности формирования общего видения траектории развития организации и рисков на этом пути.

Ориентация на человека, его ресурсы и их развитие является сегодня несомненным современным трендом, что в конечном итоге постепенно меняет видение руководителей любой структуры и любого уровня. Государственная служба и государственное управление здесь не исключение, а скорее инновационное поле новых прогрессивных достижений. Здесь данный подход выступает не только как ситуативная кадровая технология, позволяющая максимально использовать личностные ресурсы человека в интересах организации, но и многократно усилить возможности и организации, и человека за счет взаимного усиления ресурсов на основе их эффективного сочетания на протяжении достаточно долгого времени.

Ключевыми составляющими личностно-ориентированного подхода выступают: понимание и эффективное управление собственными ресурсами; понимание и учет интересов, потребностей и ресурсов других участников совместной деятельности; понимание и принятие в расчет социального контекста, прежде всего, интересов и потребностей тех людей, ради которых осуществляется деятельность той или иной организационной структуры. Принципиально важным и особо значимым этот компонент выступает в системе государственного и муниципального управления.

Важнейшим элементом личностно-ориентированного подхода является переход от управления процессами к управлению идеями и смыслами. Как бы старательно не выстраивались и организовывались процессы, без понимания смысла и ценности деятельности, ключевых идей, которые лежат в ее основе, базовых ценностей, результат будет искусственным и ограниченным, не обеспечивая высокую эффективность и результативность работы. Не случайно в последние годы все большее внимание уделяется развитию у руководителей не только базовых компетентностей *hard skills*, которые в ситуации меняющегося и неопределенного мира утрачивают свою всеобъемлющую ценность, а того, что получило название *soft skills* – личностные и поведенческие умения, включающие способность и готовность к пониманию себя, других людей, их эмоциональных состояний и ценностных ориентаций.

Предложенный подход в настоящее время разрабатывается в научных исследованиях, обобщается на опыте реальной практики, реализуется в рамках МРА «Личностно- профессиональный подход в управлении», в ряде проектов факультета оценки и развития управленческих кадров: «История успеха», «Проектные команды: путь на достижение эффективности» и др.

Список использованной литературы:

1. Аганбегян А. Аргументы и Факты. - 2016. - 8-14 июня (N 23). - С.11.
2. Козырев М.С. О теоретических проблемах государственного и муниципального управления.- Социальная политика и социология. - 2015. - Т.14.- №1. - С.34-40.
3. Осейчук В.И. К вопросу о формировании новой модели государственного управления в России. - Право и политика. - 2015. - № 12. - С.1693-1700.
4. Сиягин Ю. В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем.-Образование личности.-№ 4.-2016.
5. Сиягин Ю.В. <http://foir.hspa.panepa.ru/> Наука практике.- 2016.
6. Штроо В.А., Колпачников В.В. Человеко-центрированный подход в работе с организациями//Организационная психология, 2014. - Т. 4, № 2. - С. 79–87.

Personally oriented approach: deviation from the classical management system, declared by time

Sinyagin Y.V.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Abstract

The article substantiates the importance of human resources in his life and the need for their development, reveals the basics of personality-based management, gives its definition, components, describes its advantages in modern management practice. Nonlinear management is characterized. It seems that person-centered management contributes to the increase of efficiency of activity due to the possibility of combining joint resources of the organization and personality, using the common potential.

Key words

• personality-based approach, management • non-linear management • management efficiency • human capital • human resources •

References

1. Aganbegyan A. Arguments and Facts. - 2016. - June 8-14 (N 23). - p.11.
2. Kozyrev M.S. On theoretical problems of state and municipal administration - Social policy and sociology. - 2015. - T.14.- №1. - p.34-40.
3. V.I. Oseichuk to the issue of formation of a new model of public administration in Russia. - Law and politics. - 2015. - № 12. - p.1693-1700.
4. Sinyagin Yu. B. Personally-oriented approach to management: the trend put forward by time.-Education of personality.-No. 4.-2016.
5. Sinyagin Y.V. <http://foir.hspa.ranepa.ru/> Science in practice. - 2016.
6. Stroo V.A., Kolpachnikov V.V. Human-centered approach to working with organizations //Organizational psychology, 2014. - T. 4, № 2. - p. 79–87.

