



Личностно-ориентированный подход в кадровой политике организации как вызов неопределенности



Грязнова В.Н.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры государственной
службы и кадровой политики ИГСУ
РАНХиГС при Президенте Российской
Федерации, г. Москва

e-mail: verarags@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена кадровой политике организации, необходимости актуализации личностно-ориентированного подхода в управлении кадровыми процессами и отношениями, способствующего формированию гибких и инновационных управленческих команд в условиях социальных трансформаций: подчеркнута значимость эффективной стратегии развития личности в современных условиях.

Ключевые слова

• кадровая политика • личностно-ориентированный подход • неопределенность • внешняя среда • компетенции кадров в цифровой трансформации •

Турбулентность и сложность внешней среды требует мобильности, быстрой адаптивности, инновационности компетенций персонала организации, многогранности развития, высокого профессионального и интеллектуального потенциала.

Системное и непрерывное совершенствование субъектов профессионального труда направлено на устранение проблем неэффективности управленческой деятельности, причина которых во многом обусловлена нерациональным использованием и невостребованностью профессиональных и личностных возможностей и способностей кадров, нерезультативным менеджментом в целом.

Во многом решение вопросов развития зависит от кадровой политики организации как стратегии субъекта управления в вопросах формирования, рационального использования, обеспечения востребованности и развития кадрового потенциала организации, от ее целей и приоритетов.

Важной областью научных и прикладных исследований является в связи с этим концептуальное обоснование сущности кадровой политики организации, механизмов и технологий ее реализации для выявления профессионального и личностного потенциала персонала, комплексной оценки его компетентности с целью рационального планирования и распределения по должностям, нацеленностью на мотивирование должностного и личностного роста.

В современных условиях успешность и конкурентоспособность любой организации зависит от квалификации, дисциплины персонала, способности решать неординарные проблемы, требующие интегративных знаний, восприимчивости к обучению, самоконтролю, ответственности, восприятию ценностей и правил информационной, проектной, коммуникационной культуры.

Однако на рынке труда наблюдается существенный разрыв между предлагаемым компетентным потенциалом кадров и необходимым работодателю для решения стратегических задач развития организаций: профессионализм значительной части работников не отвечает новым вызовам.

Поэтому концепт эффективности и мультипрофессионализма востребован не только в научных исследованиях [1]. Это объективная реальность, и личностно-ориентированный подход в формировании и реализации кадровой политики направлен на формирование команд мультипрофессионалов, способных эффективно реализовывать стратегии развития организаций в конкурентной, динамичной рыночной среде.

Умение четко формулировать цели с учетом долгосрочной перспективы развития, определить приоритеты, концентрировать ресурсы в условиях их ограниченности и рационально использовать интеллектуальные резервы для достижения целей организации – объективно необходимая компонента профессиональной деятельности современного руководителя. Стратегическое и системное мышление, ответственность, лидерская харизма, нравственная доминанта и коммуникационная компетентность, толерантность, умение сформировать команду единомышленников – это качества, необходимые сегодня эффективному руководителю.

Питер Друкер, мэтр теории управления, заявляет: «Важно не стремиться научить управлять другими людьми, гораздо важнее научиться управлять самим собой. Личный пример является самым эффективным средством управления любым коллективом. Кто планирует успешно руководить, приобретение навыков личной эффективности – насущная необходимость» [2].

Мультипрофессионалы – личности, достигшие «акме» не только в своей профессии, но и в других смежных с ней сферах деятельности; «они отличаются высокой компетентностью, широким кругозором, глобальным мышлением, умением работать в любой команде и др.» [1]. По сути, это – «профессиональная многомерность», имеющая интегративную и прикладную основу: «многофункциональность, многозадачность, виртуальную мобильность, синергичность» [1]. В рамках такой парадигмы основными целями развития персонала становится не только приобретение дополнительных специальных знаний, умений и навыков для должностного, квалификационного развития, но и личностное совершенствование, раскрытие индивидуальных способностей. В связи с этим в современных российских организациях все большую значимость должны приобретать вопросы выстраивания эффективной индивидуальной профессионально-личностной траектории развития кадров.

Преувалирование личностно-ориентированного подхода в управлении кадровым составом организации, кадровыми процессами и отношениями предполагает целенаправленное взаимодействие

субъекта и объекта с целью воздействия на конкретную личность для реализации ее потенциала как в интересах организации, так и в интересах конкретного работника, создание условий для личностного и профессионального развития.

Личностно-ориентированный подход, по мнению Синягина Ю.В., «позволяя управлять в кругу единомышленников и иметь единые ценности руководителя и его окружения – личностные элементы управления, дает наибольший управленческий эффект, что и делает его современным трендом, особенно на определенных уровнях управления» [3]; в том числе такой подход нацеливает на обязательный учет творческого потенциала каждого сотрудника, возможности его влияния на достижение конкретных результатов.

Личностно-ориентированный подход широко представлен в научном дискурсе [4] в большей степени в управленческом контексте, предполагающем повышение эффективности управления через «взаимное согласование интересов организации и личности, в ориентации на человека и максимальном использовании его ресурсов».

Полагаем, что по своей сути такой подход обеспечивает признание личности как главной ценности организации, ее конкурентного преимущества и важнейшего стратегического ресурса.

Отвечает ли современная практика развития организаций таким утверждениям? Отчасти – да, но, к сожалению, сегодня это не устоявшийся концепт по отношению к востребованности человеческих ресурсов.

Представляется необходимым, в связи с этим, фактическое признание важности личностно-ориентированного подхода в кадровой политике, в управлении кадровым составом организации. Вероятно, такой подход находит отражение в концептуальных основаниях социально ориентированной кадровой политики, которая в силу своей сущности направлена на признание человека труда главной ценностью организации, поскольку высшая цель такой политики – обеспечение востребованности и воспроизводства знаний, умений, навыков и опыта персонала для повышения эффективности деятельности организации, удовлетворенности трудом работников.

Кадровая политика как совокупность целей, принципов, норм, правил, действий, направленных на рациональное и эффективное формирование, обеспечение востребованности и развитие профессиональных и личностных возможностей и способностей работников для достижения целей организации, является предметом научных изысканий многих исследователей: В.М. Анисимова, В.А. Сулемова, Б.Т. Пономаренко, А.И. Турчинова, А.Я. Кибанова и других [5]. Практически все ученые в своих исследованиях подчеркивают важность социальной обусловленности кадровой политики, необходимости учета в ее формировании и реализации личности, человека как субъекта трудовой деятельности с его интересами, потребностями, мотивацией.

Социально ориентированная кадровая политика – это ключевой элемент управления в условиях изменений, при котором актуализируется роль человеческого фактора, обеспечивается востребованность профессиональных способностей человека, включенность специалистов в управленческий процесс, более полный учет их интересов, потребностей, знаний, умений, навыков и профессионального опыта.

Социальная природа кадровой политики проявляется и в том, что она включена в систему управленческой деятельности и социальных отношений, это – многоаспектная социальная практика по развитию кадрового потенциала организации. В связи с этим, считаем, что кадровая политика – это сознательно регулируемый социальный процесс, целенаправленный инструмент обеспечения рационального использования, востребованности, воспроизводства, развития профессионального и личностного потенциала субъектов профессионального труда, один из важных управленческих инструментов.

Сущностная цель социального развития исходит из признания возрастания роли личности во всех сферах жизнедеятельности, ее интеллектуального, профессионального потенциала. Личность все больше становится активно действующим субъектом в новой социальной реальности, поэтому развитие организации во многом определяются целостной системой стимулов активизации человеческой активности. Труд для профессионального современного человека превращается в способ достойной самореализации и совершенствования. В процессе трудовой деятельности формируется профессиональное мастерство, наблюдается синергия целей организации и целей работника, в целом решаются вопросы эффективности и успешности организации. В настоящее время формируется новая парадигма социаль-

ной роли кадровой политики, обусловленная сутью происходящих в социально-экономической сфере преобразований, демократическими процессами развития российского общества. Кадровая политика все больше становится важнейшим драйвером общественного развития, и значимым ресурсом социального управления.

В условиях нестабильности социально-экономических процессов для организаций актуальна политика, направленная на рост экономической активности и ресурсной обеспеченности работников, сохранение достойного уровня жизни, минимизации издержек, связанных с невостребованностью персонала в кризисных ситуациях. В этом случае все направления деятельности в организации должны концентрироваться на главном – на сохранении коллектива, готового к изменениям и достижению намеченных результатов.

Социально ориентированная кадровая политика формирует качественно новую настрой у персонала, который способствует тому, что:

- работник отождествляет себя со своей организацией, поскольку профессия становится в полной мере призванием человека, и человек чувствует свою сопричастность к успехам организации;
- растут производительность труда и готовность персонала осуществлять эффективную профессиональную деятельность в новых условиях;
- работники социально защищены, им предоставляются социальные льготы и выплаты, не только предусмотренные законодательством, но и установленные в рамках конкретной организации, и они при необходимости дополняются;
- мотивируется стремление сотрудников решить не только свои проблемы, но и вопросы работодателя;
- формируется положительный рейтинг организации как лучшего работодателя на рынке труда и другое.

Необходимо учитывать, что кадры как носители традиций, ценностей и практического опыта являются наиболее стабильной социальной структурой общества и государства, сохраняют эти качества в условиях неопределенности.

По данным независимых исследований общий уровень реальной безработицы в России к 2022 г. может вырасти до 20-25%, то есть существует риск, что около четверти трудоспособного населения останется без работы, а спрос на специалистов высокой квалификации будет только увеличиваться [6]. На рынке труда к 2030 году в России появятся 186 новых специальностей в 25 сферах [7].

Какие тенденции мы наблюдаем сегодня?

- не разделение на «управляющих» и работников, но интеграцию специалистов;
- необходимость адаптации к стремительному увеличению объема новых знаний, технологий, продуктов, услуг;
- беспрецедентный уровень конкуренции;
- боязнь изменений грозит зависанием в прошлом;
- профессиональная деятельность все в большей степени воспринимается как мыслительный процесс и другое.

В связи с этим практически на любой должности необходимы базовые навыки:

- концентрация и управление вниманием;
- эмоциональная и цифровая грамотность;
- понимание связности мира, «восприятие своей деятельности в контексте всей экосистемы»;
- владение инструментарием аналитической и диагностической деятельности;
- навыки делового общения и публичной презентации;
- способности к самообучению, самоконтролю, самовоспитанию, саморазвитию в течение всей и другое [8].

Наработка элементов такой компетентности возможна с учетом личностно-ориентированного подхода.

Цифровая экономика предъявляет новые требования к профессиям и кадрам: на рынке труда могут исчезнуть такие специальности как: нотариус, библиотекарь, юрисконсульт и другие, однако востребованы: системный администратор, модератор платформы, виртуальный адвокат, консультант по цифровой безопасности и так далее [9].

Однако человек и в цифровой экономике остается ключевым элементом, сочетающим в своей профессиональной компетентности, как ранее казалось, несочетаемые знания, умения, навыки и профессиональный опыт.

Архитектура профессионального развития личности в XXI веке – это вызов кризисам и неопределенности, роботизации и виртуализации, быстрому распространению информации и эффективному принятию решений.

При этом должна сложиться система ценностей, стержневой основой которой становится стремление личности осознать меры собственной ответственности за результаты профессиональной деятельности. Отражая объективную реальность, ценности направляют и определяют деятельность людей. По И. Канту «абсолютная ценность – это достоинство человеческой личности» [10].

В конечном счете, суть организации работы с кадрами на личностно-ориентированной основе обуславливает значимость осмысления собственных сценариев и стратегий жизни, создание условий для профессионального и личностного развития и саморазвития, мотивации на эффективную деятельность и ее конечный социально значимый результат.

Список использованной литературы:

1. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности: монография / В. С. Третьякова [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 142 с.
2. Питер Друкер. Эффективный руководитель. М.: Издательство: Манн, Иванов и Фербер. М. 2006. 240 с.
3. Синягин Ю.В. Личностно - ориентированный подход в управлении [Электронный ресурс]. URL: <http://foir.hspra.ranepa.ru/index.php/branches/item/1935.html> (дата обращения: 20.07.2020).
4. Сулягина Л.Г. Личностно-ориентированный подход в организации работы с руководителями образовательных учреждений. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, М. 2004.
5. Анисимов В.М. Сущность механизма формирования и реализации государственной кадровой политики // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Материалы методологического семинара. М., 2002; Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. М., 2006. – 388 с. др.
6. Новые правила игры в цифровую эпоху [Электронный ресурс] / Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере управления персоналом». URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc--global-human-capital-trends-gx-ru.pdf> (дата обращения: 20.07.2020).
7. Атлас новых специальностей, составленный Московской школой управления «Сколково» и АСИ [Электронный ресурс]. URL: <https://plus-one.ru/economy/rynok-trudovyh-resursov-budushchego-kto-i-kak-perezhivet-peremenu> (дата обращения: 20.07.2020).
8. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире [Электронный ресурс]. URL: https://futuref.org/futureskills_ru (дата обращения: 20.07.2020).
9. Образование и наука. 2018. Том 20. № 10. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edscience.ru/jour/article/viewFile/1065/792> (дата обращения: 20.07.2020).
10. Большая российская энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <https://bigenc.ru/philosophy/text/1807424> (дата обращения: 20.07.2020).

Personality-oriented approach in personnel policy of the organization as a challenge to uncertainty

Gryaznova V.N.

Candidate of Sociological Sciences, Doctor of the Department of Civil Service and Personnel Policy, IGSU RANEPa, Moscow

E-mail: verarags@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the personnel policy of the organization, the need to actualize a personality-oriented approach in managing personnel processes and relationships, contributing to the formation of flexible and adaptive management teams in the context of social transformations. The article emphasizes the importance of an effective strategy for personality development in modern conditions.

Key words

• personnel policy • personality-oriented approach • the uncertainty of the external environment • the competence of personnel in digital transformation •

References

1. Transprofessionalism of subjects of social and professional activity [Electronic resource]: monograph / V. S. Tretyakov [et al.]; ed. E. F. Zeer, V. S. Tretyakova. Yekaterinburg: Publishing house Ros. state prof.-ped. University, 2019. 142 p.
2. Peter Drucker. Effective Leader. M.: Publishing house: Mann, Ivanov and Ferber, M. 2006. 240p.
3. Sinyagin Yu.V. Personally-oriented approach in management [Electronic resource]. URL: <http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/branches/item/1935.html> (accessed: 20.07.2020).
4. Sutyagina L.G. Personality-oriented approach in the organization of work with the leaders of educational institutions. Dissertation for the degree of candidate of pedagogical sciences. M., 2004.
5. Anisimov V.M. The essence of the mechanism for the formation and implementation of state personnel policy // State personnel policy and the mechanism of its implementation: Materials of the methodological seminar. M., 2002; Sulemov V.A. State personnel policy in modern Russia: theory, history, new realities. M., 2006. 388 p.
6. New rules of the game in the digital age [Electronic resource] / Deloitte research «International trends in personnel management». URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc--global-human-capital-trends-gx-ru.pdf> (access: 07/20/2020).
7. Atlas of new specialties, compiled by the Moscow School of Management «Skolkovo» and ASI [Electronic resource]. URL: <https://plus-one.ru/economy/ryнок-trudovyh-resursov-budushchego-kto-i-kak-perezhivet-peremeny> (accessed: 20.07.2020).
8. Skills of the future. What you need to know and be able to do in a new complex world [Electronic resource]. URL: https://futuref.org/futureskills_ru (accessed: 20.07.2020).
9. The Education and Science Journal. 2018. Vol. 20. No. 10. [Electronic resource]. URL: <https://www.edscience.ru/jour/article/viewFile/1065/792> (access: 20.07.2020).
10. Great Russian Encyclopedia [Electronic resource]. URL: <https://bigenc.ru/philosophy/text/1807424> (access: 20.07.2020).