

ОСОБИСТІСТЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті викладено соціально-психологічні особливості управління розвитком особистості людини в різних концептуальних підходах. Обґрунтовано необхідність використання акмеологічних знань у процесі управління функціонування й розвитку особистості людини.

В статье изложены социально-психологические особенности управления развитием личности человека в разных концептуальных подходах. Обосновывается необходимость использования акмеологических знаний в процессе управления функционированием и развитием личности человека.

In article are described social-psychological features of human person development management in different conceptual approaches. The necessity of acmeological knowledge usage is grounded in the process of human person development, management and functioning.

Ключові слова: Акмеологія, самоменеджмент, проблема, людина, людські ресурси, потенціал.

Ключевые слова: Акмеология, самоменеджмент, проблема, человек, человеческие ресурсы, потенциал.

Key words: Acmeology, self-management, problem, human resources, potential.

Вступ. У концепціях управління персоналом, що використовуються в Україні, не враховуються вимоги часу, пропонувані до розвитку персоналу, особливостей особистості людини й це стримує прогресивний розвиток політичної, економічної й соціальної сфери.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження особистості в системі управління персоналом. Завданнями даної статті є висвітлення соціально-психологічних особливостей управління розвитком особистості людини, а також обґрунтування необхідності використання акмеологічних знань у процесі управління розвитком особистості людини.

Результати дослідження. У менеджменті використовується достатня кількість термінів, що відображають участь людей у суспільному виробництві: трудові ресурси, людські ресурси, людський фактор, кадрова політика й ін. Виділяючись як основа людини, вони розкривають різні аспекти проблеми управління персоналом і підходи до її рішення. Пропонуємо розглянути деякі сучасні концепції стратегії управління персоналом.

Російський учений в області менеджменту Л. І. Євєнко вважає, що відбулася зміна чотирьох концепцій ролі кадрів у виробництві [7, с. 23—25].

1. Використання трудових ресурсів (з кінця XIX ст. до 60-х рр. XX ст.). Людина у виробництві розглядалася лише з економічних позицій, де вона була трудовим ресурсом організації, а її функція — праця, вимірялася витратами робочого часу й зарплатою.

2. Управління персоналом (з 30-х рр. і в деяких країнах до останнього часу). Науковою основою цієї концепції була теорія бюрократичних організацій. Людина розглядалася через формальну роль — посаду, а на виробництві вона реалізовувала одну з функцій (наприклад: маркетингу, управління персоналом і т.п.). Управління здійснювалося адміністративно.

3. Управління людськими ресурсами. Людина стала розглядатися не як посада (елемент структури), а як непоновлюваний ресурс — елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів (трудої функції, соціальних відносин, стану працівника) [7]. Ця концепція використовується фрагментарно більше 30 років і в роки перебудови одержала поширення в «активізації людського фактору». Однак, за нашою оцінкою, в багатьох посібниках з управління персоналом ця концепція пояснюється не зовсім правильно. Суть цієї концепції в діагностиці природних задатків людини й наданні можливості людині їх використати у сфері виробництва. У цьому випадку людина реалізує вищу потребу (за А. Маслоу) у самореалізації й одержує максимум задоволення від роботи. Як показує досвід, використання цієї концепції у сфері виробництва й послуг в економічно розвинених країнах показник економічний ефект у цьому випадку прирівнюється до 100 % прибутку. Як встановлено дослідженнями генетика П. Ефроїмсона, навіть невелика країна, наприклад, з п'ятьма мільйонами жителів, але яка домоглася розвитку й реалізації 10 % своїх потенційних геніїв, за піввіку залишить за собою в сто разів більш населену країну, але яка зберігає в силі бар'єри їхнього розвитку [10, с. 27—28]. Це підтверджується досвідом раніше слаборозвинених держав — Південної Кореї, Сінгапуру, Тайваню й ін.

На кафедрі «Управління персоналом» у МАУП, яка очолювалася Г. А. Дмитренко, було зроблено спробу готувати фахівців з діагностики здатностей персоналу, але вони не знайшли реалізації на практиці. На сьогодні в Україні дуже незначне число власників готові вкладати кошти в розвиток персоналу. За завданням Європейського Союзу на території ряду країн СНД у 2002 році були проведені дослідження, у результаті яких отримані прогнози: Україна в 21 столітті не буде конкурентоспроможною. Причина — ми не вкладаємо кошти в розвиток персоналу, а діяльність кадрових служб обмежується виписуванням розпоряджень про відрядження й ведення діловодства. Бачачи нашу неміч вони нам навіть розробили у вересні 2002 року посібник у допомогу керівнику, що називається «Методичне керівництво для менеджерів по оцінці потреб у навчанні й розробці програм».

Треба сказати, що країни Заходу «вийшли» на цю концепцію емпірично. Вони вкладають гроші в розвиток не тому, що вони добрі, а тому що вміють їх рахувати й виявили необхідність розвивати в менеджерів розумові здібності [9, с. 351—375].

У Росії на сьогодні використовується акмеологічний підхід до досягнення вершин особистого й професійного розвитку персоналу. Розроблено науку «Акмеологія», захищені десятки дисертацій, але їхній досвід ми використовуємо не достатньо.

4. Четверта концепція називається: «Управління людиною». Відповідно до цієї концепції, людина — це головний суб'єкт організації й особливий об'єкт управління, що не може розглядатися як «ресурс». Суть цієї концепції, на наш погляд, у тому, що людина — біосоціальна й духовна система, що самопрограмується та самоуправляється. Це помітив Д. Карнегі й переконливо показує у своїх роботах, що змусити людину щось зробити не можна, що необхідно створити умови й вона сама собою буде управляти, вирішуючи відповідне завдання. Основа цієї концепції тісно пов'язана з концепцією всебічного розвитку особистості, створеною радянськими філософами (Л. А. Зеленовим й ін.). Основоположниками даної концепції вважаються японські менеджери К. Мацусіта, А. Моріта. На їхню думку, стратегія і структура організації повинна будуватися виходячи з бажань і здатностей людини.

Виходячи з цієї теорії й наших концептуальних положень людину необхідно навчати самоменеджменту.

Академік РАО А. А. Деркач і професор О. С. Анісімов вважають [1, с. 8—11], що для того, щоб ввести об'єкт акмеології необхідно розглядати життєвий шлях людини, починаючи від її народження й умов народження, самого факту народження через дозрівання, ріст, оформлення в дорослу людину до поступового відходу від активної діяльності, старіння й смерті.

У цьому плані, якщо розглянути життєвий шлях з погляду сумарного психофізичного «життєвого потенціалу», можна спрощено зафіксувати безумовне швидке збільшення життєвого потенціалу в початковий період, його стабілізацію в середині й вгасання наприкінці (рис. 1).

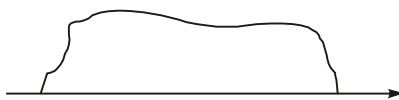


Рис. 1. Життєвий шлях з погляду сумарного психофізичного «життєвого потенціалу».

Якщо психофізичну єдність розшарувати і виділити психічну ланку, розглядати енергетичну характеристику (наприклад, «тонкі» енергії), то можна прийти, на їхню думку, до іншої кривої (рис. 2).

Це пояснюється придбанням досвіду, його осмисленням, розвитком механізмів самосвідомості, самовизначення й ін. Для простоти будемо прояв і зміну життєвого потенціалу вважати основним показником життя людини. У процесі життя відбувається накопичення життєвого потенціалу й можна особливо виділити мікроперіод максимального життєвого потенціалу (рис. 2).



Рис. 2. Виділення вершини розвитку потенціалу людини

Якщо діагностика природних задатків людини виявилася правильною і кадрова служба надала людині умови для самореалізації її потенціалу, виникає точка («акме») вершина особистісного й професійного розвитку, показаного на рис. 2. Як показує аналіз практики реалізації кар'єрних цілей, на цій вершині людина і приносить максимальний прибуток організації. Уміння такого «використання» людського ресурсу спонукає в економічно розвинених країнах, уже більше 20 років призначати на вищі посади в управлінській ієрархії фахівців в області персоналу. Першим, як відомо, був президент фірми «Форд» Лі Яккока.

Залежно від типу діяльності нарощування потенціалу, професіоналізму має можливість і відриватися від впливу динаміки життєвого потенціалу. Однак внутрішня залежність зазначених потенціалів у професійній діяльності й життєдіяльності людини проявляється через розвиток усіх психофізичних механізмів в умовах здійснення діяльності, яка є максимально відповідальною перед суспільством і особистістю.

Емпірична фіксація феноменів досягнення вершини свого життєвого потенціалу, його зовнішнього прояву, закінчення росту потенціалу професіоналізму досить властива будь-якій людині, що має схильність до самостереження. Чим більш розвиненим є механізм самоусвідомлення, чим більш чутливою є людина до зовнішніх оцінок її вчинків, способу життя, життєвого шляху, професійної поведінки, чим гостріша ситуація порівняння вчинків різних людей, рішення тих самих життєвих і професійних завдань, чим більш значима для оцінююча можливість більш досконалої дії, більш високого результату й т.д., тим швидше, тонше, багатше зовнішні й внутрішні емпіричні фіксації феноменів акмеологічного типу [1, с. 11].

Вищі прояви життєвого потенціалу людини спираються на попередній процес дозрівання, накопичення життєвого потенціалу й на шлях становлення всіх вищих психічних функцій. На шляху змін і розвитку особистісні механізми з'являються раніше, ніж настає акмеологічно значимий період. Тому охарактеризуємо лінію ускладнення поведінки й механізмів людини, виділяючи специфіку особистісного механізму.

У психології використовують розрізнення трьох великих типів поведінки людини й відповідних інтегральних суб'єктивних характеристик. Це індивід (індивідуальна поведінка), суб'єкт (суб'єктивна поведінка) і особистість (особистісна поведінка) [1, 2, 6]. Для індивідної форми характерна логіка задоволення індивідуальної потреби. Суб'єктивна форма поведінки є складною й результатом тривалих трансформацій індивідуальної життєдіяльності в умовах соціокультурного характеру (соціальних процесів, розвиненої мови, рівня складності розумової комунікації й спілкування). Діагностика, прогнозування і проектування циклів у придбанні здатності до суб'єктної поведінки є необхідними передумовами переходу надалі до особистісної поведінки.

Особистісний тип поведінки спирається на здатність до суб'єктної поведінки (коли людина визнає норми соціуму і їх виконує) і перевершує останній у зв'язку з іншим відношенням до утруднень у дії. Особистість схильна до проблематизації норми, до знаходження більш досконалих норм до використання рефлексії для виявлення дефектів у нормуванні й переходу до нового нормування й т.п.

Інакше кажучи, особистість не протиставляється соціально значимому досвіду й спирається на нього, але вважає цей досвід менш досконалим. Тому в основі особистісної поведінки лежить ідеал і цінності досконалості, реалізовані в умовах конкретної практики діяльності.

Особистісна поведінка проявляється й у спілкуванні, у комунікації, у самовизначенні, у протіканні рефлексивних процесів і т.п. Особистісний тип реагування починається з модифікації норми, що вимагає інших здатностей і готовності їх модифікувати. Розвиток своїх здатностей під необхідність більш надійної реалізації норми відноситься до варіанту вольової поведінки. Масштаб особистості залежить від соціально-культурної значимості змін норми діяльності, від глибини трансформацій здатностей, що забезпечують вихід на нові можливості в адекватній реалізації безлічі норм діяльності.

Особистість максимально розвиває свою рефлексію, здійснюючи перехід від досуб'єктних і суб'єктних форм до вищих форм рефлексії. Якщо досуб'єктні форми рефлексії були переважно неусвідомленими й припускали зіставлення образів ситуації з образом потреби, виявлення потребово значимого як основи мотивації або виявлення відсутності потребово значимого, то в суб'єктній організації рефлексії поряд із цим формується нормативна форма мотиву, концептуальна форма образу ситуації й, якщо це необхідно, ціннісна форма потреби.

У суб'єктній формі рефлексії системоутворюючим виступає нормативна ланка, що витісняє мотив, але використовує ситуативно-предметне представлення й концептуальне представлення як підставу для норми й ціннісне представлення як підстава норми.

В особистісній формі рефлексії нормативне представлення розширюється на конкретну (для реалізації) частину й абстрактну частину (стратегія), що дозволяє провести інноваційну ініціацію. Більш специфічною ланкою стає проблематизація, у якій концептуальне представлення розглядаються як засіб для виявлення можливої недосконалості норми й побудови стратегії. Ціннісне представлення також використовується для проблематизації як стратегії, так і більш конкретної норми, а також для вибору з набору концепцій найбільш відповідного ціннісному самовизначенню. Сама орієнтація на новизну, наявність соціокультурних цінностей, відповідальність перед соціокультурним середовищем викликають максимальний розвиток свідомості й самосвідомості, що у своєму застосуванні концентрується в процедурі проблематизації. З'являється загальна структура рефлексивної свідомості.

Розчленовування нормативної частини простору рефлексивної свідомості супроводжується переходом до розкладання концептуальної частини на змінну власне концептуальну і поняттєво-категоріальну, котра є системою засобів побудови багатьох концепцій. У свою чергу, ця система засобів вимагає правил її застосування в

побудові концепцій, аж до самих абстрактних, логічних правил. Залучення розумової культури, що базується на правильному оперуванні понять і категорій, на їхньому спеціальному конструюванні, забезпечує особистості максимальну інтелектуальну міць у проблематизації й депроблематизації. Формування ж у собі систем цінностей як засобів граничного самовизначення, уміння правильно ними користуватися, що опирається на додаткову побудову інтегральної картини світу, забезпечує особистості максимальну душевно-духовну міць у проблематизації й депроблематизації.

Завершуючи характеристику особистості людини і її проявів, слід зазначити ще про одну складність аналізу. Людина має весь набір механізмів і всіх рівнів розвитку суб'єктивності в силу саме соціокультурного середовища й природи психіки. Тому важливо визначити системоутворюючі характеристики, що визначають провідний характер дії того або іншого рівня, того або іншого механізму. Суб'єктні й особистісні прояви можуть бути помітні і в індивідуальному типі суб'єктивності, так само як суб'єктні й індивідуальні прояви в особистісному типі суб'єктивності.

Позаіндивідуальна значимість акме людини здобувається за рахунок величезної мобілізації вихідного індивідуального самовираження, пошуку всіляких способів і засобів посилення індивідуального потенціалу, вироблених у суспільстві, культурі, професії. Отже, окрема людина, стаючи суб'єктом, збільшує показники свого акме, а стаючи особистістю відкриває додаткові можливості його збільшення. Тому сполучення втримання досягнень і можливостей, розроблених у суспільстві, культурі, професії, із внесенням додаткових можливостей визначається особистісним самовизначенням, у реалізації запитів суспільства, культури, професії, завдяки чому людина й приходить до вищих досягнень. Ми запропонували лише саму перспективу спостереження за кроками в придбанні людиною все більших можливостей у переходах від суб'єктивності до особистісних проявів.

Особливу роль при цьому грає динаміка енергетики організму. Процеси суб'єктивних проявів пов'язані з напруженням рефлексивного відношення до себе й до своєї поведінки. Якщо прийняти гіпотезу про вібраційний устрій усього й одиниці процесів як цикл (прямий, що розширюється, звужується...), координованість різних вібрацій, циклів вимагає від людини включеності в середовище і в універсум у цілому. Особистість, у силу її схильності до інновацій, більшою мірою намагається відкритися всім зовнішнім зв'язкам, утягує всі енергетичні можливості організму. Особистісно орієнтовані люди схильні до освоєння технік психорегуляції, рефлексивної самоорганізації й інших психотехнік. Інтуїтивні верстви психофізичної сутності людини проявляються на цьому шляху. Не дивно, що налагоджені відносини між усвідомленими і неусвідомлюваними верствами психіки дозволяють регулювати трансформації навіть на фізіологічному й біофізіологічному рівні, підходити до глибоких рівней, на яких базується ціле організму. При такій налагодженості небезпечним стає й неакуратне володіння мовою, маніпулювання станами психіки. Чим більш систематичним є самовизначення убик вищих досягнень і самопроявів, тим більше важливо враховувати загальну енергетичну основу організму й середовища.

Висновки. Підхід до дослідження ролі кадрів у виробництві на основі перерахованих вище чотирьох концепцій, де проблема управління персоналом аналізується з погляду постулатів «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління, показує, що майбутнє за самоменеджментом і акмеологічним підходом.

Особистість людини як об'єкт соціально-психологічного управління представляється найбільш складною системою, являє собою вінець еволюції (якщо ми визнаємо вірним еволюційний підхід до походження людини), характеризується більшою культурною, соціально-психологічним розмаїтістю й вимагає (відповідно до закону необхідної розмаїтості, відкритого кібернетиком Ешбі) відповідної системи управ-

ління. Через те, що система соціального управління створена самою людиною, споконвічно вона не відповідає «розмаїтості» людини (якщо, звичайно, ми маємо справу з людиною, а не з біойдом), ми фіксуємо, що вона повинна створити умови для управління функціонуванням і розвитком особистості самої людини. Це принципово міняє роль і місце в системі освіти такої дисципліни, як «самоменеджмент».

Література

1. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии. — М. — Новгород, 1995. — 272 с.
2. Анисимов О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М.: Экономика, 1991.
3. Апанасенко Г. Л. Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — М.: Петрополис, 1992. — 123 с.
4. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. — М.: Политиздат, 1981. — 432 с.
5. Бердяев Н. А. О назначении человека. — М.: Республика, 1993. — 383 с.
6. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. — М.: Изда-во РАГС, 2000. — 538 с.
7. Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика: Тезисы доклада на международной конференции 26—28 апреля 1996 г. — Алма-Ата, 1996. — 91 с.
8. Колпаков В. М. Самоменеджмент. — «Видавничий дім «Персонал», 2008. — 528 с.
9. Психологическая работа с персоналом. — СПб.: ПИТЕР, 2001. — 509 с.
10. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. — М.: ЗАО «Бухгалтерский бюл-летень», 1997. — 336 с.
11. Эшби У. Р. Конструкция мозга: Происхождение адаптивного поведения / Пер. с англ. — М.: Иностр. лит., 1962. — 398 с.

Стаття надійшла до редакції 21.04.2011 р.

УДК 331

Мачула Г. І.,
Донецький національний університет

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНОВИЩА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто один з основних чинників науково-технічного і соціально-економічного розвитку країни — стан освіти в Україні, що забезпечує зростання продуктивності праці, пом'якшення нерівності на ринку праці, а отже — зростання якісного рівня суспільства. Стаття містить аналіз проблем сучасної системи освіти та напрями їх вирішення.

В статье рассматривается один из основных факторов научно-технического и социально-экономического развития страны — состояние образования в Украине, что обеспечивает рост производительности труда, смягчение неравенства на рынке труда, а значит — повышению качественного уровня общества. Статья содержит анализ проблем современной системы образования и направления их решения.

In article is considered one of the main factors of scientific-technical and socio-economic development of the country — the state of education in Ukraine, which provides growth of labour productivity, reduction of inequality in the labour market, and thus increase the quality level of the company. The article contains the analysis of problems of the modern education system and ways of their decision.