

Короткий Сергей Викторович

канд. филос. наук, доцент

Сахарова Ангелина Алексеевна

студентка

ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой

университет «Горный»

г. Санкт-Петербург

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в статье рассматривается использование системного подхода в сфере управления персоналом. Авторами делается вывод о подавлении потенциала сотрудника при отсутствии системного мышления управляющего.

Ключевые слова: управление персоналом, системный подход, иррациональные принципы, потенциал сотрудников.

Перед менеджментом организации всегда стоит задача поиска компетентных, перспективных и полных энергии специалистов, которые помимо профессиональных навыков, обладали бы командным духом и могли бы создать сплоченный коллектив, работающий ради целей компании, приглушая собственные амбиции. Однако многообещающие титулованные бакалавры и магистранты на деле часто оказываются не в силах отвечать требованиям занимаемой должности. И, напротив, молодые люди без регалий и громких статусов способны создать и поддерживать действительно рабочую атмосферу в коллективе. Так действительно ли внимания заслуживает только социально приобретенные знания и навыки, грамоты, сертификаты и дипломы будущего сотрудника, или стоит обратить внимание на менее очевидные факторы, впоследствии влияющие на эффективность деятельности сотрудника и атмосферу в компании?

Действовать в рамках научной теории недостаточно в силу изначальной ограниченности рационального подхода. Важно понимать изначальные иррациональные принципы, которые позволяют сотрудничать группе людей разного

менталитета и уровня подготовки для выполнения поставленных задач с наивысшим КПД. А затем грамотно реализовывать эти принципы на практике.

Есть несколько важных аспектов, позволяющих руководителю раскрыть в своих сотрудниках таланты и «зажечь новые звезды» в рамках их должностей:

1. Умение видеть, какими профессиональными навыками в действительности обладает сотрудник, как врожденными, так и социально приобретенными. Алмазы требуют огранки, так и молодые работники ждут доверия и поддержки со стороны руководителя, чтобы показать, что готовы оправдать ожидания.

2. Умение составлять психологический портрет человека. Переживания, чувства и духовные качества сотрудника не менее важны, чем его компетенции. Любые черты характера можно использовать на благо компании, если о них знать и уметь найти им применение. Так, например, самые амбициозные энтузиасты становятся прекрасными ораторами, готовыми представлять компанию на съездах, симпозиумах и форумах. А тихие и скрупулезные интроверты станут прекрасными исполнителями работы, требующей терпения и внимательности.

3. Понимать «историю человека». В данном случае важно видеть зависимость менталитета человека от социально-экономических и культурных факторов. Понимая особенности культуры и мировоззрения человека, можно спрогнозировать его поведение и отношение к определенным ситуациям.

Искусство управления персоналом проявляется в конструктивном диалоге между всеми сотрудниками компании во имя формирования и достижения общих целей. Это искусство неразрывно связано с психологией, социологией, антропологией и правоведением. Грамотный руководитель может раскрыть потенциал сотрудника и помочь новичкам достичь профессиональных высот, обеспечить целостность в функционировании коллектива, мотивировать и вдохновлять сотрудников.

Каждый человек обладает каким-либо талантом, однако он может раскрыться только в определенных условиях. Ли Якокка – один из самых известных менеджеров, имя которого неизменно ассоциируется с американской автопромышленностью, подбирал сотрудников, которые умнее его [1], но при этом

именно он управлял ими, позволяя им раскрыться и реализоваться в конкретной функциональной сфере, и успехи его команды сделали Ли Якокку легендарной личностью в менеджменте. Задача менеджера и состоит в создании таких условий, при которых произойдет раскрытие потенциала сотрудников, в этом состоит суть системного управления персоналом. Об эффективности и безальтернативности системного подхода писали все основоположники менеджмента – А. Файоль [2], Ф.У. Тейлор [3], Г. Форд [4].

Однако в наше время преобладает противоположный подход, сущность которого заключается в том, что менеджмент, неспособный самостоятельно вдохновить своих сотрудников и зажечь новые «звезды», надеется с помощью headhunter-ов найти «блуждающую звезду» и привлечь её в свою компанию в надежде, что она зажжет другие. Но профессиональный, талантливый, горящий сотрудник, оказавшись в такой компании, всегда оказывается в вынужденной конфронтации с системой, во главе которой стоит её автор – работодатель. И исход этого противостояния изначально предрешен, после чего менеджер решает, что ошибся в выборе и начинает заново с большим энтузиазом «прыгать на грабли».

Именно системный подход лежит в основе профессионального управления кадрами, поскольку только в рамках системного подхода рождается качество эмерджентности, которое свойственно системе, но которым не обладает ни один из элементов её составляющих. Эмерджентное свойство организации создает основу проявления эмерджентных свойств элементов этой системы, то есть сотрудников. Также как системное мышление управляющего является основой эффективного управления персоналом, так и отсутствие системного мышления ведет к подавлению потенциала сотрудников.

Список литературы

1. Якокка Л. Карьера менеджера. – Минск: Попурри, 2001. – 416 с.
2. Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Контроллинг, 1992. – 111 с.

3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.

4. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 206 с.