

Применение ресурсного подхода в управленческой деятельности



Инкина М.
Соискатель кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва

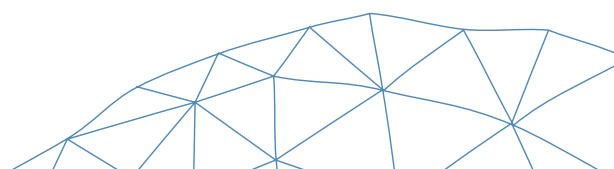
E- mail: maria-inkina@mail.ru

Аннотация

В рамках статьи описаны возможности и особенности применения ресурсного подхода в управленческой деятельности. Представлена история его становления. Обосновано, что развитие современных кадровых технологий на ресурсной модели может существенно повысить эффективность управленческой деятельности. Показана необходимость обновления знаний руководителей кадровых служб системы государственного управления, в том числе в системе повышения квалификации.

Ключевые слова

- ресурсный подход • управленческая деятельность • результативность управленческой деятельности
- эффективность управленческой деятельности • современные кадровые технологии •
- личностно-профессиональное развитие •



В современном быстроизменяющемся мире требования к профессионалам достаточно высоки. Достичь такой результат могут руководители, обладающие значительными ресурсами. Как справедливо отмечает Ю.В.Синягин, «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» [5].

Нынешняя популярность ресурсного подхода, который пришел из зарубежного опыта и в управлении применяется с 50-70-х годов прошлого века, обусловлена его продуктивностью [1]. В свое время, характеризуя личностно-профессиональное развитие, А.К. Маркова прослеживала взаимосвязь между профессиональным и личностным развитием, которая отмечается в том, что совершенствование профессионализма влечёт за собой рост личности [3]. По мнению А.А. Деркача, профессионализм – это единство профессионализма личности и профессионализма деятельности, характеризующийся высоким уровнем развития профессионально-важных и личностно-деловых качеств, направленностью человека на прогрессивное развитие [2].

Ресурсы составляют потенциал руководителя. Осознанное стремление к формированию и поддержанию оптимального потенциала обеспечивает высокую результативность деятельности служащих в стратегической перспективе, как с точки зрения деятельности органов власти, так и с позиции перспективы «жизненного пути» госслужащего. И.Б. Шебураков считает, что служащий, предпринимающий усилия для развития собственного личностно-профессионального потенциала, способствует тем самым увеличению потенциала органа власти, в котором он работает [8].

Управленческая деятельность выступает специфическим видом профессиональной деятельности, в которой успешность её реализации определяется не только наличием собственных внутренних ресурсов, но и четко выраженной способностью диагностировать и эффективно мобилизовывать ресурсы других людей, прежде всего за счет формирования эффективной управленческой команды [6].

В ВШГУ РАНХиГС разработана концепция личностно-профессиональной диагностики, включающей в себя комплексную систему выявления ключевых ресурсов личности, модель ключевых компетентностей, которые могут оцениваться при отборе и оценке управленческих кадров на разных уровнях управления. Ресурсный подход здесь направлен на выявление сильных сторон человека, предполагает широкий арсенал современных кадровых технологий, позволяет «увидеть» различные варианты применения разнообразных талантов человека [9]. По мнению разработчиков, ресурсный подход в целом способствует актуализации и активизации личностно-профессионального развития руководителя, что содержательно и плодотворно отражается на эффективности его деятельности и это подтверждено данными апробации.

Как подчёркивает Ю.В. Синягин, личностно-профессиональные ресурсы руководителей являются не только набором средств, способствующих продуктивности деятельности, но и выступают как системная, интегральная характеристика личности, также значимо влияющая на эффективность их деятельности. В основу технологии личностно-профессиональной диагностики была заложена трехкомпонентная модель управленческой готовности и управленческого потенциала. Управленческая готовность руководителя включает три взаимосвязанные, но самостоятельные составляющие: лидерскую, экспертно-аналитическую, менеджерскую. Управленческий потенциал выступает показателем возможности человека повысить свою управленческую готовность до определенного уровня [6]. В монографии Ю.В. Синягина и А.А. Мударисова приводится достаточно доказательств того, что достижение человеком личностно-профессиональной самореализации задаёт наиболее мощный импульс энтузиазма увлеченности, мощности стремлений к саморазвитию. Отмечается, что продуктивная удовлетворенность возможна только при воплощении своей личностно-значимой профессиональной идеи стратегического масштаба, при служении своему «призванию» [4]. Жизненные цели человека, наполненные содержательными смыслами профессионального самоопределения и направленностью деятельности, представляют мир человека в свете мотивов, выраженных в личностно-значимой стратегической идее.

Управленческие технологии, применяемые сегодня в системе государственной гражданской службы, часто обеспечивают необходимый, но не достаточный уровень результативности деятельности государственных служащих [8]. Развитие современных кадровых технологий на ресурсной модели может существенно повысить эффективность управленческой деятельности.

Но много ли руководители системы государственного управления знают о новых технологиях и пробовали ли они оценить социальные последствия открывающихся возможностей, спрогнозировать изменения социальной среды и общественных отношений, самой сущности человека? Интересными в этом плане представляются результаты исследования Е.Г. Чирковской об инновационной деятельности руководителя, как одного из условий его личностно-профессионального роста [7].

Эффективная профессиональная деятельность требует постоянного самосовершенствования. Здесь важным представляется обновление знаний руководителей кадровых служб системы государственного управления, в том числе в системе повышения квалификации. Именно в рамках образовательных программ можно изучить широкий набор инструментов для личностно-профессионального развития управленческих кадров различного уровня. Последующий обмен опытом поможет закрепить лучшие практики, что и будет способствовать повышению качества работы кадровых служб. Прежде всего, важно смысл и ценности государственной службы «встроить» в сознание государственных служащих и, когда они станут ими руководствоваться, тогда их повседневная деятельность будет в полной мере соответствовать её общественному предназначению.

Таким образом, применение ресурсного подхода в управленческой деятельности способствует повышению её результативности и эффективности.

Список использованной литературы:

1. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование): уч.-метод. пособие /В.В. Бакушев, Е.А. Литвинцева, А.И. Турчинов. - М., 2013. - С.122-128.
2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. -М.: РАГС, 2000.- С. 9. Маркова А.К. Профессионально-личностное развитие как предмет психолого-акмеологического исследования// https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=4144
3. Снягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем. Сайт ФОиР.- Наука практике.- 2018.- <http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/item/1959.html>
4. Снягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности// Научно-практический журнал «Живая психология». 2017. Том 4. -№ 2. - 103с.
5. Чирковская Е.Г. Личностно-профессиональное развитие руководителя в условиях инновационной деятельности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. -М., 1998.
6. Снягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности// Научно-практический журнал «Живая психология». 2017. Том 4. -№ 2. - 103с.
7. Чирковская Е.Г. Личностно-профессиональное развитие руководителя в условиях инновационной деятельности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. -М., 1998.
8. Шебураков И.Б. Обоснование акмеологической концепции повышения результативности деятельности госслужащих// Научно-практический журнал «Акмеология». 2014. № 3. С. 13-16.

Application of the resource approach in management activities

Inkina M.

Applicant of the Department of Personal Psychology in the Management Systems
of the Faculty of Evaluation and Development of Management Personnel, HSPA,
RANEPA

E-mail: bmaria-inkina@mail.ru

Abstract

Within the framework of the article the possibilities and peculiarities of application of the resource approach in management activity are described. The history of its formation is presented. It is grounded that the development of modern personnel technologies on the resource model can significantly increase the efficiency of management activity. The necessity of updating the knowledge of the heads of human resources services of the public administration system, including the system of professional development, is shown.

Key words

• resource approach • management activity • management activity efficiency • management activity efficiency • modern personnel technologies • personal and professional development •

References

1. Public Service of the USA, Germany, France, Great Britain (organization and regulation): scholarly-methodical manual / V.V. Bakushev, E.A. Litvintseva, A.I. Turchinov. - M., 2013. - p.122-128.
2. Derkach A.A. Acmeology: personal and professional development of a person. Book. 1-5. Acmeological basis of management activity. Book 2 -M.: RACS, 2000.-P. 9.
3. Markova A.K. Professional and personal development as a subject of psychological-acmeological research // https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=4144
4. Mudarisov A.A., Sinyagin Y.V. Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence. - MOSCOW: ITRK, 2016.-S. 48-51.
5. Sinyagin, Yu.V. Personally-oriented approach: departure from the classical control system, declared by time. Website FOiR.-Science practice.-2018.-<http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/item/1959.html>
6. Sinyagin Yu.V. Three-component model of managerial readiness // Scientific and Practical Journal «Living Psychology». 2017. Volume 4. -№ 2. – 103p.
7. Chirkovskaya E.G. Personal and professional development of the manager in the conditions of