

УДК 005.966

СУТНІСТЬ ДЕФІНІЦІЇ «ОСОБИСТІСНООРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД» В ОРГАНІЗАЦІЇ

Спаська І.О., PhD студентка кафедри менеджменту та бізнесу, Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м.Харків, Україна

Анотація — В сучасному менеджменті, процес визначення сутності та змісту особистісного (особистісно-орієнтованого) підходу ще далекий до завершення. Метою даного дослідження є аналіз сутності **дефініції «особистісноорієнтований підхід»**

Ключові слова - **кар'єра, особистісноорієнтований підхід в організації, розвиток персоналу, управління кар'єрою**

В умовах постіндустріального суспільства змінюється і система відносин в організації. На зміну бюрократичного типу організації, властивому індустріальному (промислового) суспільству і призначеному для рутинних завдань, з характерною жорсткої ієрархичністю, переважаючою низхідній вертикальній комунікацією, постійністю організаційних відносин, поступово приходить «Адхократическая організація» (Е. Тоффлер).

Згідно Е.Тоффлера [4] «в адхократичних організаціях формується принципово новий тип персоналу - «Асоційований Людина». «Слово «associate» означає «рівний іншому», а не підлеглий йому, і той факт, що воно стало широко поширеним, прекрасно відображає зрушення від вертикальних ієрархічних структур до нових комунікаційних об'єднань з переважно бічними зв'язками»

Асоційована людина [2] «представляє мобільний персонал, який прагне використовувати власні навички та творчість для вирішення проблем, що цікавлять його особисто, використовуючи можливості

організації і перебуваючи в рамках її тимчасових колективів. Асоційований людина вітає ризик, прагнення до статусності за межами організації, натхнення можливістю інновацій, значимість власної економічної стабільності. Постіндустріалізм змушує звернути увагу на саму людину як головний ресурс організації, що вміє гнучко і адекватно реагувати на виклики часу. Для подолання можливих конфліктів цінностей різних поколінь і в цілому збільшення ефективності управління людиною як фактора підвищення конкурентоспроможності організації актуальною є трансформація концептуальних і методологічних підходів до управління людиною в організації.»

Метою даного дослідження є аналіз сутності дефініції «особистісноорієнтований підхід».

Прицак М. Д. [3] приводить таке визначення: « Особистісний підхід (особистісно-орієнтований, особистісно-психологічний) базується на максимальному врахуванні закономірностей особистості і міжособистісних відносин. Стратегічним центром цієї концепції управління є людина (особистість) як найвища цінність для організації.

Потрібно зазначити, що існує багато запитань до практики формування особистісного підходу. У багатьох випадках бачимо, що автори досліджень не розмежовують психологічний та особистісний підходи, зводять особистісний підхід до психологічного. В психології управління бачимо, в основному, намагання виділити ті чи інші концепції психологічного підходу.

Різниця між "психологічним" підходом та "особистісним" полягає в тому, що психологічний підхід виділяє базові, окремі

сфери психологічної сутності людини (несвідоме, поведінка, пізнавальна сфера та ін.), не розглядаючи людину як цілісну сутність – особистість.

Ми можемо розглядати психологічний підхід як етап особистісного та розглядати ці підходи як самодостатні, хоча і нерозривно пов'язані.

В сучасному менеджменті, зокрема в психології менеджменту, процес визначення сутності та змісту особистісного підходу ще далекий до завершення, тому ми використовуємо термін "особистісний" з певною поправкою на майбутнє, коли особистісний підхід буде сформовано.»

Андруник А.П., Гагаріна М.В. [1] висловлюють наступну думку: «...основи системи особистісно-орієнтованого управління персоналом (далі - СЛОУП), що базується на наступних принципах: принцип суб'єктивної волі у виборі змісту, методів і форм діяльності (Є. Федотова, Н. Мак-Мен, Е. Кросбі); принцип природо-, соціообразності (Платон, Демокрит, Я.А. Каменський, І.Г. Песталоцці, В.С. Шибінський); принцип подолання тривожності, страху, почуття неповноцінності підлеглих (Ю.М. Кудрявцев, В. Б. Тітов, І. С. Якиманська); принцип насичення соціально-економічної системи гуманістичним змістом (А.П. Андруник, А.М. Печенюк, Р.А. Рогожнікова); принцип культуровідповідності (В.І. Вдовюк, М.Ф. Сікач, Л.Г. Лаптев); принцип професійної спрямованості, свідомості і активності (В.Г. Михайлівський, В.А. Пестов); принцип взаємопідключення керівника і підлеглих до загальних цілей і завдань (І. Сахно, В.А. Машуров).

Системне уявлення про психологічні основи управління поведінкою працівника ґрунтується на трьох підходах: індивідуально-особистісному, колективно-групового та управлінському, тобто в міру зростання індивідуально-особистісної дисциплінованості та формування колективної самодисципліни питома вага адміністративного (і тим більше імперативного) регулювання зменшується. У

сучасному організаційному управлінні на цьому шляху «знаходяться» так звані «м'які» методи управління поведінкою в організаціях, що об'єднуються концепцією особистісно-орієнтованого управління. Такім чином, сутність і найважливіша особливість реалізації особистісно-орієнтованого підходу в управлінні сучасним підприємством полягає в допомозі у вирішенні актуальних і особистісно-значущих проблем і завдань персоналу, а саме, гармонізації образу «Я» працівника і його керівника.»

Процес визначення сутності та змісту особистісного (особистісно-орієнтованого) підходу ще далекий до завершення. В цілому посилення гуманістичних тенденцій в управлінні персоналом сприяє формуванню нових підходів і поглядів на місце і роль людини в трудовому процесі, тому у контексті особистісноорієнтованого підходу пріоритетною постає проблема розвитку особистості сучасного працівника, можливості його орієнтації на вдосконалення і розвиток особистості, здатності розуміти та інтерпретувати «виклики» сучасного суспільства, що прагне розвиватися у гуманістичному напрямі. Із системи управлінських рішень і завдань робота з кадрами повинна перейти в розряд особистісно-орієнтованої діяльності, тому що справжнім змістом управлінського процесу стають духовно-моральні цінності. Виходячи з цього, важливо виробити новий підхід в даному напрямку, що будується на повазі, довірі та успіху, орієнтований, перш за все, на створення комфортних умов для творчої діяльності особистості.

Список використаної літератури

1. Андруник А.П., Гагаріна М.В. МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СВЕТЕ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ «МЕНЕДЖМЕНТ 2.0» // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.; [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12802>

2. Иванова О.Э. Методология управления человеческими ресурсами [Текст]: монография / О.Э. Иванова, П.Г. Рябчук. – Челябинск: Изд-во Южно-Уральского гос.гуманитарно-педагогического ун-та, 2018. – 284 с.

3. Психологія управління в організації: навчальний посібник/ М.Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.

4. Тоффлер, Э. Шок будущего [Текст] / Э. Тоффлер; пер. с англ. – М.: Издательство АСТ, 2002. – 557 с.

Автори

Спаська Ірина Олександрівна, PhD студентка кафедри менеджменту та бізнесу, Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м.Харків, Україна iryna.spaska@gmail.com

Тези доповіді надійшли 15 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.