

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В АВИАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Анастасия Сергеевна Попова, магистрант третьего курса заочной формы обучения по направлению «Психология», кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается система кадровой работы в авиационной организации с точки зрения акмеологического подхода. Проанализировано состояние проблематики исследования психолого-акмеологического обеспечения работы с кадрами и анализ системы работы кадров в компании «Союзавиа». Определена специфика психолого-акмеологического обеспечения кадровой работы в данной организации. Изложены методы и результаты эмпирического исследования вопроса. Предложены пути усовершенствования системы кадровой работы и повышения ее эффективности в соответствии с разработанной теоретической моделью.

Ключевые слова: система кадровой работы, психолого-акмеологическое обеспечение, становление профессионализма кадров, эффективность кадровой работы, модель управления кадрами.

ВВЕДЕНИЕ

Приоритеты современной концепции социально-экономического развития требуют изменения приоритетов оценки профессионализма специалистов и их максимальной самореализации. Повысить уровень субъектности в профессиональной деятельности возможно путем эффективного усовершенствования системы кадровой работы, и процесс усовершенствования должен иметь психолого-акмеологическое обеспечение [7].

Акмеологический подход к кадровой работе – постоянный предмет исследований. В этом плане серьезный вклад сделан В.С. Агеевым, Е.Н. Богдановой, А.Г. Ковалевой, В.И. Корниенко, Ю.В. Синягиным, рассмотревшими общие социально-психологические проблемы межгруппового воздействия и особенности соответствующих психологических процессов. Е.А. Аксенов, Т.Ю. Базаров, Х.А. Беков, М.В. Грачев, В.Г. Зыбкин, С.Н. Ситник посвятили свои работы организации работы с кадрами, методам диагностики психологических процессов внутри персонала и влияния на эти процессы. О.С. Анисимов, Ю.С. Артемов, А.А. Деркач, В.Е. Завьялов, А.К. Маркова, Г.С. Михайлов, Л.Б. Шнейдер трудились над методиками психолого-акмеологического обеспечения работы с персоналом.

Учитывая заинтересованность РФ в успешной деятельности авиационных компаний производственной сферы, акмеологическая система форм, средств и методов развития профессионализма приобретает серьезное значение. Цель исследования – выявить эффективные пути совершенствования системы кадровой работы в авиационной организации.

На эффективность кадровой работы преобладающее влияние имеет реализация ее функций: формирования объектов управления и его структур, отбора, расстановки и оценки кадров [2], а также их рационального использования и создания высокопродуктивного производственного коллектива. Задачи исследования:

- обобщение состояния проблематики исследования психолого-акмеологического обеспечения работы с кадрами;
- анализ системы этой работы;
- определение специфики психолого-акмеологического обеспечения кадровой работы;

– эмпирическое исследование психолого-акмеологического обеспечения и анализ его результатов;

– разработка путей совершенствования системы кадровой работы.

Исследование проведено в московской авиационной компании «Союзавиа». Реализация поставленных перед исследованием задач возможна при использовании комплекса научных методов, которые объединены в рамках развивающего эксперимента. Для эмпирического исследования использованы, помимо изучения теоретических источников, наблюдение, тестирование и анкетирование сотрудников организации.

СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Согласно акмеологическому подходу, коллектив организации – это объект управления, который равноправен с производственно-технологическим. Но, по мнению многих исследователей, коллектив можно рассматривать и как субъект, учитывая ценностно-ориентированное единство его членов, их активность и желание воздействовать на управленческие структуры.

А.Г. Ковалев [15], Б.Ф. Ломов [16] и В.Ф. Рубахин отмечают, что гармонизация управленческих взаимодействий руководства и коллектива обусловлена именно субъектностью коллектива, и в управлении необходима «субъект-субъектная» парадигма, позволяющая согласовать интересы всех сотрудников и повысить творческую активность. Такой подход, разумеется, предъявляет особые требования к руководителям [5], но его практическая реализация не нашла воплощения в конкретных исследованиях – ни в теоретических, ни в прикладных. Существует два направления аналогичных исследований, выделенных Р.Х. Шакуровым :

1. Изучение аспектов и принципов ведения работы с кадрами, в том числе психологических (труды В.Ф. Богачева, В.А. Бодрова, В.Г. Зазыкина и др.).

2. Изучение управленческой деятельности в отношении ее субъективных факторов, непосредственно связанное с управлением персоналом или «человеческой составляющей» (труды А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, Б.Ф. Ломова, Ю.В. Синягина и др.) [4].

Вопросы управления кадрами рассматривались в этих исследованиях ограниченно, но согласно имеющимся выводам и управленческой практике, личностно-профессиональный рост сотрудников возможен только в условиях эффективного управления.

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В АВИАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наиболее значимое средство управления кадровой работой – планирование. Разрабатывая систему этой работы и систему ее психолого-акмеологического обеспечения, следует определять систему как совокупность объектов, приобретающих при взаимодействии новые, интегративные качества: целостность, структурность, иерархичность, связь среды и системы, целенаправленность [1].

Системообразующий элемент в данном случае – теоретическая модель становления профессионализма кадров, в которой профессионализм – особый вид познавательно-развивающей деятельности [12]. Разрабатывая данную модель, мы считаем ее интегралом имеющегося уровня становления, способов его повышения и конечного состояния:

– субъектами становления профессионализма выступают все сотрудники организации, для которых творческий потенциал – определяющий и наиболее значимый объект, а его реализация имеет акмеологический характер [18];

– эффективность процесса становления профессионализма обеспечена согласованием позиций его субъектов;

– целью процесса выступает повышение уровня теоретической и практической подготовки специалистов, усиление их профессиональных позиций, способствующее реализации личностного и субъектно-деятельностного потенциала [14];

– результатом становления профессионализма персонала выступает повышение уровня сформированности функциональных компонентов и уровня эффективности саморазвития и профессиональной деятельности [22].

Кадровую политику авиационной организации разрабатывает правление компании, ее совет директоров и генеральный директор (или владелец компании). При этом основными функциями системы кадровой работы являются анализ и прогнозирование кадровой потребности, планирование и кадровый прогноз.

Основная задача подбора кадров – определить совокупность людей, которые способны в кратчайший срок занять рабочее место (должность) и поменять род деятельности, основываясь на собственной мотивации и моральных или материальных стимулах [9]. Чтобы определить соответствие возможного сотрудника вакантной должности, в компании необходима системная оценка персонала.

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С КАДРАМИ И ЕГО СПЕЦИФИКА В АВИАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Традиционная акмеология (пользуясь термином А.К. Марковой – наука, обращенная к вершине профессионализма) работает не только с субъектом-индивидом, но и с субъектом коллективным, по сути, представляющим собой вершинное качественное новообразование. Примером такого субъекта служит «рабочая команда» – малая группа профессионалов, обладающая ярко выраженной целевой направленностью, активным взаимодействием своих членов и высокой продуктивностью. Характеристики задач, поставленных перед рабочей командой, – это сложность или проблематичность их решений, точность обозначенной цели, знание путей достижения.

Кроме профессиональной зрелости и мастерства членов такой группы и способности к саморазвитию, важнейшим элементом их успешной работы следует считать интерактивную обратную связь, четкую и своевременную, делающую процесс взаимодействия практически непрерывным.

Чтобы увеличить эффективность рабочей команды, в качестве видов повышения квалификации используют обучение и консультирование, помогающие профессиональному самосовершенствованию и, следовательно, росту коллективного «акме» [6]. На эффективность влияет и система поощрений – стимуляция повышает и мотивацию, и удовлетворенность сотрудников.

Другие важные элементы эффективного функционирования и роста «акме» – расположение рабочей команды, личностно-психологические характеристики ее членов и сплоченность команды.

К акмеологическим особенностям управления рабочей командой относятся и стили управления:

– соучаствующее управление, характеризующееся максимальной открытостью отношений «подчиненные – руководитель», принятием коллективных решений, предоставлением самостоятельности членам команды, делегированием подчиненным некоторых управленческих полномочий;

– преобразующее и инновационное управление, характеризующееся индивидуализированным вниманием руководителя, воодушевляющей мотивацией подчиненных, интеллектуальным стимулированием, харизматическим влиянием руководителя.

В авиационной организации «Союзавиа» стратегическим и оперативным управлением персоналом занимаются линейные руководители и менеджер по кадрам. Основная цель разрабатываемой модели управления кадрами – создание высокопродуктивного, ответственного и сплоченного коллектива сотрудников, полное использование заложенного в специалистах потенциала [19], выбор методов наиболее эффективного и систематического содействия развитию кадров, планирование этого развития и расходов на кадровые мероприятия. Практическая основа для планирования кадровой работы – планы развития коллектива авиационной организации как в социальном, так и в экономическом ключе.

НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В целях изучения успешности реализации разработанной теоретической модели кадровой работы в авиационной организации «Союзавиа» и эффективности психолого-акмеологического обеспечения работы с персоналом проведен опрос сотрудников различных специальностей (27 человек из 30). Исследование включало три этапа:

- выявление социально-демографических характеристик работников;
- одноэтапное анкетирование, давшее возможность диагностировать существующую в компании систему оценки кадров;
- исследование индивидуально-психологических особенностей сотрудников.

Чтобы осуществить поставленные задачи эмпирической проверки, использовались следующие методики:

1. Тест В.А. Розановой «Формирование положительной групповой мотивации», по результатам которого можно получить объективную оценку уровня позитивной групповой мотивации [21] в компании и оценку взаимодействия сотрудников.

2. В компания «Союзавиа» достаточно руководителей. Чтобы выявить, правильно ли проведено распределение управленческого звена, важно диагностировать уровень эмпатичности каждого руководителя [23]. Для этой диагностики применяется опросник А. Мехрабиена и Н. Эпштейна.

3. Работа авиационной компании в немалой степени зависит от уровня взаимодействия персонала. Объективная оценка этого взаимодействия проведена по методике «Определение психологического климата в организации» [21]. Суждения, приведенные в этом тесте, характеризуют те отношения, которые свойственны идеальному коллективу, отличающемуся сверхнормативной активностью.

4. Диагностика индекса жизненной удовлетворенности проведена по адаптированному Н.В. Паниной тесту «Индекс удовлетворенности жизнью» [21]. С помощью опросника мы получаем дифференцированную оценку потребностей конкретной личности, ее мотивов, ценностей и особенностей образа жизни.

Еще одной методикой стала авторская разработка – анкета, позволяющая провести анализ эффективности наличествующего в компании психолого-акмеологического обеспечения кадровой работы. Также результаты анкетирования дают ясное представление о том, насколько верно понимание сотрудниками своих обязанностей и полномочий, каковы отношения сотрудников с руководством, в чем заключаются их пожелания по поводу своей профессиональной деятельности и деятельности организации в целом. Значение разработанной анкеты – в выявлении позитивных и негативных тенденций кадровой работы.

В результате опроса выявилось наличие в компании всего двух методов оценки персонала: метод заполнения оценочных листов и метод собеседования. Возник и ряд трудностей в исследовании: невозможность применить групповой метод и нежелание части сотрудников выполнять задания. Однако итоги тестирования выявили положительные тенденции: персонал в достаточной мере мотивирован на успешную деятельность. Преобладающие показатели жизненной удовлетворенности на среднем уровне. В коллективе высокий уровень информированности и организованности, средний – контактности и ответственности. Наиболее низким оказался показатель сплоченности коллектива. Большинство сотрудников компании удовлетворены оплатой труда и деятельностью руководителей.

Также данные анкетирования выявили наличие в компании «Союзавиа» рабочей команды (11–13 человек), эффективно работающей благодаря взаимопониманию и высокому уровню профессионализма.

В авиационной компании «Союзавиа» рабочая команда имеет крупный недостаток – шаблонное мышление, называемое обычно «групповым единомыслием». Есть и другие проблемы: сложность введения новых членов, недостаточная коллективная гибкость в отношении переориентирования. Для устранения этих недостатков рекомендовано:

- создание возможности свободного высказывания разных точек зрения;
- поощрение командных дискуссий и дебатов;
- разделение во времени генерирования идей и их оценки;
- привлечение к работе команды независимых сотрудников;
- внедрение дополнительных систем вознаграждений и поощрений;
- интенсивное ведение обратной связи «подчиненные-руководители»;
- проведение мероприятий для сплочения коллектива.

Грамотно построенная система кадровой работы способна преобразить предприятие и поднять его на новую ступень как по успешности самого предприятия, так и по комфортности работы для персонала.

ВЫВОДЫ

Эффективность кадровой политики возможна лишь в том случае, когда работа с кадрами интегрируется в общее планирование деятельности компании, и ее реализуют с помощью комплекса взаимосвязанных мероприятий по работе с персоналом. Разработанная модель системы кадровой работы комплексно использует методы акмеологического подхода, и ее применение способно значительно улучшить внутренний климат компании и личностно-профессиональный рост сотрудников [11], что, безусловно, приведет к повышению уровня экономического развития авиационной компании и повышению эффективности ее деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В статье изучены специфические моменты кадровой работы в авиационной организации «Союзавиа» с точки зрения акмеологического подхода. Показано, что основными принципами управления кадрами выступают принципы отбора, обучения и расстановки кадров в строгом соответствии с деловыми и личными качествами работников. Определено, что успешное развитие компании возможно лишь при профессиональном росте кадров, а также при верном распределении задач среди персонала во время решения ключевых организационных вопросов.

Исследованы групповые мотивации в компании, от которых напрямую зависит устойчивое положение компании и дальнейшее развитие взаимодействия персонала, дана их объективная оценка. Общая картина сформирована на основе тестов и анкеты, разработанной автором. В компании достаточно высоки мотивация на общий успех и степень информированности коллектива о задачах компании, однако открытость работников, их контактность и ответственность коллектива в целом не превысили средних показателей. Именно на ликвидацию этих недостатков должна быть направлена кадровая политика.

Система кадровой работы в авиационной организации может быть улучшена в соответствии с предложенной теоретической моделью. Повышение сплоченности и ответственности персонала, несомненно, приведет к личностно-профессиональному росту сотрудников и повышению продуктивности компании в целом.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Акмеология: Учебник / Общ. ред. А.А Деркача. М.: РАГС, 2003.
- [2]. Агапов В.С. Изучение профессионального Я личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3 (39).С. 71–78.
- [3]. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенов Е.А. Методы оценки управления персоналом государственных и коммерческих структур. М.: Мысль, 1995.
- [4]. Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г. Введение в акмеологию. Калуга.: МО КГПУ, 2001.
- [5]. Богданов Е.Н. Зызыкин В.Г. Прикладная психодиагностика для руководителей и специалистов кадровых служб. Калуга.: МО КГПУ, 2003.

- [6]. *Грачев М.В.* Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации. М.: Дело, 1993.
- [7]. *Деркач А.А.* Акмеологические основы управленческой деятельности. М.: РАГС, 2000.
- [8]. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 2: Акмеологические основы управленческой деятельности. М.: Изд-во РАГС, 2000.
- [9]. *Деркач А.А., Маркова А.К., Артемов Ю.С.* Формирование мотивации акмеологической компетентности кадров управления // Личностно-профессиональное развитие персонала / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2002.
- [10]. *Деркач А.А., Зызыкин В.Г., Маркова А.К.* Психология развития профессионала. М.: РАГС, 2000.
- [11]. *Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеологические пути достижения вершин профессионализма. М.: РАУ, 1993.
- [12]. *Зызыкин В.Г., Чернышев А.П.* Акмеологические проблемы профессионализма. М.: НИИ-ВО, 1993.
- [13]. *Ковалев А.Г.* Руководителю о работнике. Практический аспект изучения личности. М.: Экономика, 1988.
- [14]. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
- [15]. *Марков В.Н.* Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2004.
- [16]. *Марков В.Н.* Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
- [17]. Психологические тесты для всех / Сост. Т.В. Орлова. М.: Довира, 1997.
- [18]. *Саенко А.Г.* Социально-психологические условия продуктивности личностно-профессионального становления социального работника: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2005.
- [19]. *Ситник С.Н.* Акмеологические условия и факторы продуктивной профессиональной деятельности руководителя кадрового подразделения: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2001.

SYSTEM OF PERSONNEL WORK IN AVIATION ORGANIZATION

Anastasia S. Popova, student of Master' Degree Program; Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 84 Vernanskogo prosp, 84, Moscow, 119606, Russia.

ABSTRACT

In this article, we consider a system of personnel in the aviation organization in terms of acmeological approach. The state of psychological research perspective of acmeological provision of personnel work and the analysis of the system of personnel training in the company of the «Soyuzavia» is presented in the article. The specificity of psychological and acmeological support of personnel work in the organization is determined. The methods and results of empirical research of the problem are stated. The ways of improving the system of personnel management and improving its efficiency in accordance with our theoretical model are suggested.

Key words: human resource management, psychological and acmeological maintenance, formation of personnel professionalism, efficiency of personnel management, personnel management model.

REFERENCES

- [1]. *Derkach A.A.* *Akmeologiya* [Psychology]. М.: RAGS, 2003.
- [2]. *Bazarov T.Y., Bekov H.A., Aksenov E.A.* *Metody otsenki upravleniya personalom gosudarstvennyh I komercheskih struktur* [Methods of assessment of personnel management of public and commercial structures]. М.: Thought, 1995.

- [3]. *Bogdanov E.H., Zazykin V.G.* Vvedenie v akmeologiu [Introduction to psychology]. Kaluga: MO KSPU, 2001.
- [4]. *Bogdanov E.H., Zazykin V.G.* Prikladnaya psihodiagnostika dlya rukovoditeley i spetsialistov kadrovih sluzhb [Applied psychological testing for managers and specialists personnel services]. Kaluga: MO KSPU, 2003.
- [5]. *Grachev M.V.* Superkadri: upravlenie personalom i mezhdunarodnie korporatsii [Superframe: personnel management and international corporations]. M.: Delo, 1993.
- [6]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy upravlencheskoy deyatel'nosti [Psychological basis of management activities]. M.: RAGS, 2000.
- [7]. *Derkach A.A.* Akmeologiya: lichnostnoe i professionalnoe razvitiye cheloveka [Psychology: personal and professional development of the individual]. M.: Publishing House of RAGS, 2000.
- [8]. *Derkach A.A., Markov A.K., Artemov Y.S.* Formirovaniye motivatsii akmeologicheskoy kompetentnosti kadrov upravleniya [Formation of motivation psychological competence of personnel management]. M.: RAGS, 2002.
- [9]. *Derkach A.A., Zazykin V.G., Markov A.K.* Psihologiya razvitiya professionala [Developmental psychology professional]. M.: RAGS, 2000.
- [10]. *Derkach A.A., Kuzmina N.V.* Akmeologicheskie puti dostizheniya verhin professionslizma [Psychological towards the top of professionalism]. M.: RAU, 1993.
- [11]. *Zazykin V.G., Chernyshev A.P.* Akmeologicheskie problemi professionalizma [Psychological problems of professionalism]. M.: Nieve, 1993.
- [12]. *Kovalev A.G.* Rukovoditeli o rabotnike. Prakticheskiy aspekt izucheniya lichnosti [Supervisor of the employee. The practical aspect of the study of personality]. M.: Economics, 1988.
- [13]. *Lomov B.F.* Metodologicheskie i teoreticheskie problemi psihologii [Methodological and theoretical problems of psychology]. M.: Nauka, 1984.
- [14]. *Markov V.N.* Lichnostno-professionalniy potentsial kadrov upravleniya: psihologo-akmeologicheskaya otsenka i optimizatsiya [Personal and professional potential personnel management: psycho-akmeologicistic evaluation and optimization]. M., 2004.
- [15]. *Markov V.N.* Lichnostno-professionalniy potentsial i ego otsenka [Personal and professional potential manager and its evaluation]. M.: RAGS, 2001.
- [16]. *Orlova T.V.* Psihologicheskie testi dlya vseh [Psychological tests for all]. M.: Dovira, 1997.
- [17]. *Saenko A.G.* Sotsialno-psihologicheskie usloviya produktivnosti lichnostno-professionalnogo stanovleniya sotsialnogo rabotnika [Socio-psychological conditions of personal- productivity professional development social worker]. M., 2005.
- [18]. *Bulrush S.N.* Akmeologicheskie usloviya i faktori produktivnoy professionalnoy deyatel'nosti rukovoditeley kadrovogo podrazdeleniya [Psychological conditions and factors of productive professional activities of the human resources managers]. M., 2001.
- [19]. *Agapov V.S.* Study of professional I-personality in cognitive psychology // Akmeology. 2011. № 3 (39). P. 71–78.