

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППОВОГО СУБЪЕКТА ТРУДА

Крамаренко Игорь Васильевич, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: mdif@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию профессиональной деятельности группового субъекта труда. Актуальна оценка эффективности группового субъекта труда в контексте существующего в организации психологического климата, который влияет на результаты деятельности организации. Изменение объективных показателей работы в организационной структуре, в её подразделениях в зависимости от показателей психологического климата коррелирует с показателями индивидуальных характеристик каждого отдельного специалиста.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, эффективность деятельности, групповой субъект труда.

ВВЕДЕНИЕ

Под эффективностью оценки персонала организации как группового субъекта труда следует понимать социальные результаты, определяемые по показателям трудовой и творческой деятельности работников, прошедших оценку. Обязательным условием для объективного определения эффективности оценки должно быть сравнение конкретных показателей их трудовой деятельности до и после оценки, с одной стороны, и определение показателей психологического климата, с другой.

Социальная эффективность оценки персонала как группового субъекта труда представляет собой результат воздействия процесса оценки на результаты деятельности (изменение производительности труда, психологического климата в рабочем коллективе и т.д.).

Эффективность проекта оценочных мероприятий ООО «Акварис» и его филиалов заключается в том, что были выявлены негативные тенденции каждого отдельного сотрудника (поведенческий аспект, личностные особенности в контексте стратегии развития и саморазвития [7, 9], совершенствования «Я», реального в профессии [1], коррекции отклонений в поведении [6], учёт характеристик индивидуальности [10]), а также определены стратегии развития предприятия в зависимости от сложившихся межличностных отношений в коллективе и наличия ресурсного потенциала развития организации [2–4]. При проведении оценочных мероприятий учитывался запрос на проведение в жизнь организации стратегии обеспечения безопасности коммерческой структуры [8], а также принималась во внимание этапность периодизации развития субъекта профессиональной деятельности [11].

МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

С точки зрения использования ресурсного потенциала предприятия и оценки инновационной компетентности руководства и группового субъекта труда [13] исследование проводилось с привлечением экономистов. Трудовой ресурс исследован в контексте дру-

гих показателей, а именно: социальные, психофизиологические, психологические и иные показатели, не поддающиеся стоимостной оценке, рассматривались как дополнительные показатели эффективности и учитывались при принятии решения о реализации и внедрении проекта по совершенствованию процесса оценки персонала на предприятии. Такими показателями группового субъекта труда являются:

- положительное отношение к профессии и к предприятию в целом;
- снижение тревожности и неуверенности;
- удовлетворённость трудом;
- чувство принадлежности к коллективу и чёткое понимание целей организации;
- устойчивый психологический климат.

С персоналом предприятия и отдельно с управленческим звеном были проведены психолого-диагностические, просветительские и психолого-коррекционные мероприятия. Это дало возможность сделать объективную оценку текущего положения дел: с точки зрения индивидуального психологического подхода и с точки зрения социально-психологической исследовались и корректировались показатели группового субъекта труда.

Таблица 1

План мероприятий, направленных на совершенствование системы оценки и развития персонала ООО «Акварис» на 2013–2014 гг.

№ п/п	Мероприятия, направленные на оценку персонала	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1.	Оценка профессионального потенциала работников филиала	Март – апрель 2013	Группа по работе с персоналом; руководители структурных подразделений филиала
2.	Разъяснительная работа с руководителями структурных подразделений по оценке персонала	Август 2013	Группа по работе с персоналом
3.	Оценочные мероприятия методом «Ассессмент центра» молодых работников	Сентябрь 2013	Группа по работе с персоналом
4.	Методическое обеспечение информации по оценке персонала	I – II кв. 2014 г.	Группа по работе с персоналом
5.	Обеспечение обратной связи с работниками на предмет оценки	Постоянно, после проведённых оценочных мероприятий	Группа по работе с персоналом
6.	Тренинг «Развитие профессиональных компетенций»	2013–2014 гг.	Группа по работе с персоналом

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Изменения социально-экономического и политического пространства страны не могли не сказаться на деятельности каждого группового субъекта труда и отдельно взятого сотрудника [12]. Предприятия заинтересованы в стабильности, развитии и повышении эффективности деятельности.

Продуктивность разработанного нами проекта выразилась в достижении позитивных и избежании отрицательных изменений в организации, а также в возможности диагностики эффективности руководителей и компетенций персонала.

По результатам исследования определено, что лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Исследование было посвящено также определению компетенций персонала ООО «Аквармарис». Проведены экспертная оценка и самооценка лидерских компетенций 25 работников филиала. Оценка лидерских качеств проводилась по нескольким группам компетенций. На основании анализа определились 14 работников, обладающих лидерским потенциалом, из них 5 работников, обладающих лидерским потенциалом в значительной степени. Для дальнейшего развития лидерского потенциала было рекомендовано включить этих сотрудников в кадровый резерв для замещения руководящих должностей. Одиннадцати работникам на основании результатов исследований не рекомендовано замещать управленческие должности, так как они не имеют достаточной степени лидерских компетенций. Для развития их лидерского потенциала было рекомендовано направить этих работников на тренинг по специальной программе. Нами была разработана программа по совершенствованию лидерского потенциала работников ООО «Аквармарис». Основным направлением развития и повышения лидерского потенциала для повышения эффективности деятельности группового субъекта труда является создание резерва управленческих кадров.

В условиях данного предприятия это дало следующие преимущества:

- облегчается принятие кадровых решений (известны все потенциальные кандидаты на ключевые должности; существует ясность относительно сильных и слабых сторон каждого резервиста);
- существенно сокращается время «вхождения» нового руководителя в должность;
- сотрудники мотивированы достигать лучших результатов;
- талантливые люди с высоким лидерским потенциалом остаются в организации (так как видят перспективу роста);
- облегчается процесс составления программ обучения (известно, кого и чему необходимо учить, создаются прицельные программы развития лидеров).

ВЫВОДЫ

Система работы с молодыми специалистами, обладающими лидерским потенциалом, – важный фактор повышения эффективности деятельности предприятия как группового субъекта труда.

Предложенная методика по оценке и развитию лидерских компетенций работников позволит улучшить качество работы с кадровым резервом, а также деятельность всего предприятия в целом.

Результаты свидетельствуют о положительном влиянии тренинговых программ на индивидуальное развитие и формирование стратегии достижения человека как субъекта своей жизни и профессиональной деятельности, что отражается на позитивных изменениях психологического климата и деятельности организации в контексте достижения целей.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Агапов В.С.* Изучение профессионального Я личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3 (39).
- [2]. *Анцупов А.Я., Монахова К.В.* Оценка межличностных отношений в группе // Акмеология. 2011. № 2 (38). С. 58–70.
- [3]. *Анцупов А.А.* Роль стратегического управления и его состояние в России // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 94–100.
- [4]. *Деркач А.А.* В помощь исследователю-акмеологу: о логике акмеологического исследования // Акмеология. 2013. № 4. С. 11–24.

[5]. *Гагарин А.В.* Природоориентированная деятельность учащихся как ведущее условие формирования экологического сознания: Монография. – 2-е изд., доработ. и доп. – М., 2005.

[6]. *Деркач А.А., Гагарин А.В., Манушин Э.А.* Акмеология как исследовательское, учебное и прикладное направление гуманитарных наук // Электронный журнал «Инженерное образование»: [Электронный ресурс]. 2013. № 7 (июль). Режим доступа: <http://technomag.edu.ru/doc/541868.html>. №77-48211/541868.

[7]. *Зызыкин В.Г.* Особенности изучения акмеологического объекта и работы с ним // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 20–26.

[8]. *Кириченко А.В., Кучер С.А.* Психолого-акмеологические основания построения системы безопасности современной коммерческой структуры // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 47–53.

[9]. *Климов Е.А.* Введение в акмеологию // Акмеология. 2010. № 2 (34).

[10]. *Ковалёв В.В.* Акмеологическая система развития наблюдательности студентов-психологов // Акмеология. 2011. № 1 (37).

[11]. *Марасанов Г.И., Сальник Д.А.* Актуальные вопросы периодизации профессионального развития субъектов психологической работы // Акмеология. 2012. № 4 (44).

[12]. *Федоркина А.П.* Массовые формы поведения в контексте новой социальной реальности // Акмеология. 2010. № 4 (36).

[13]. *Чирковская Е.Г.* Особенности проявления инновационной компетентности руководителя образовательного учреждения // Акмеология. 2012. № 4 (44). С. 29–33.

THE EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE GROUP SUBJECT OF LABOUR

Igor V. Kramarenko, post-graduate student of the Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; Vernadskogo prosp. 84, Moscow, Russia, 119606; e-mail: mdif@mail.ru

ABSTRACT

The article is devoted to the research of professional activity of the group subject of labour. Urgent is To evaluate the effectiveness of the group subject of labour in the context of the existing in the organization's psychological climate, which affects the performance of the organization. The change of objective performance in the organizational structure in the company depending on the indicators of psychological climate correlates with indicators of individual performance of each individual specialist.

Keywords: professional activity, the effectiveness of the group subject of labour.

REFERENCES

[1]. *Agapov V.S.* Izuchenie professional'nogo Ja lichnosti v kognitivnoj psihologii // Акмеология. 2011. № 3 (39).

[2]. *Ancupov A.Ja., Monahova K.V.* Ocenka mezhluchnostnyh otnoshenij v gruppe// Акмеология. 2011. № 2 (38). С. 58–70.

[3]. *Ancupov A.A.* Rol' strategicheskogo upravlenija i ego sostojanie v Rossii. // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 94–100.

[4]. *Derkach A.A.* V pomoshh' issledovatelju-akmeologu: o logike akmeologicheskogo issledovanija // Акмеология. 2013. № 4. С. 11–24.

[5]. *Gagarin A.V.* Pridoorientirovannaja dejatel'nost' uchashhihsja kak vedushhee uslovie formirovanija jekologicheskogo soznanija: Monografija. 2-e izd, dorabot. i dop. М., 2005.

[6]. *Derkach A.A., Gagarin A.V., Manushin Je.A.* Акмеология как исследовательское, учебное и прикладное направление гуманитарных наук // Электронный журнал «Инженерное образование»:

[Elektronnyj resurs]. 2013. № 7 (ijul'). Rezhim dostupa: <http://technomag.edu.ru/doc/541868.html>. № 77-48211/541868.

[7]. *Zazykin V.G.* Osobennosti izuchenija akmeologicheskogo ob#ekta i raboty s nim // Akmeologija. 2012. № 1 (41). S. 20–26.

[8]. *Kirichenko A.V., Kucher S.A.* Psihologo-akmeologicheskie osnovanija postroenija sistemy bezopasnosti sovremennoj kommercheskoj struktury // Akmeologija. 2012. № 1 (41). S. 47–53.

[9]. *Klimov E.A.* Vvedenie v akmeologiju // Akmeologija. 2010. № 2 (34).

[10]. *Kovaljev V.V.* Akmeologicheskaja sistema razvitija nabljudatel'nosti studentov-psihologov // Akmeologija. 2011. № 1 (37).

[11]. *Marasanov G.I., Sal'nik D.A.* Aktual'nye voprosy periodizacii professional'nogo razvitija sub#ektov psihologicheskoy raboty // Akmeologija. 2012. № 4 (44).

[12]. *Fedorkina A.P.* Massovye formy povedenija v kontekste novoj social'noj real'nosti // Akmeologija. 2010. № 4 (36).

[13]. *Chirkovskaja E.G.* Osobennosti projavlenija innovacionnoj kompetentnosti rukovoditelja obrazovatel'nogo uchrezhdenija // Akmeologija. 2012. № 4 (44). S. 29–33.