

Секция «Социальный диалог: точки роста и проблемные зоны для выстраивания моделей социального партнерства на ближайшее десятилетие»

К вопросу о социальном конструировании в кадровой политике государственного органа, необходимой для принятия управленческих решений в условиях «супермодерна»

Научный руководитель – Потапова Елена Петровна

Хроменкова Анжелика Александровна

Студент (бакалавр)

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет управления, Кафедра государственного и муниципального управления, Владимир, Россия

E-mail: hromenkovaanzhelika@yandex.ru

К вопросу о социальном конструировании в кадровой политике государственного органа, необходимой для принятия управленческих решений в условиях «супермодерна»

Хроменкова Анжелика Александровна

Студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Владимирский филиал)

E-mail: <mailto:hromenkovaanzhelika@yandex.ru>

Одной из главных задач, которую ставит перед собой каждое государство и каждая компания, является создание такой экономики, которая имеет **высокую степень приспособленности**, а также носит характер **высокой конкурентоспособности** с точки зрения условий, услуг [3]. Эти позиции накладывают на органы власти (в частности, на руководителей) некоторые обязательства в плане подготовленности создать ту среду, которая будет **оптимальной** для персонала.

По мнению А. Кашанского, современное общество живет в «супермодерне». Это значит, что в центре - человек, его мнения и желания. В каждой голове живет своя истинная реальность и это называется «информационной сингулярностью», которая является одним из больших вызовов настоящего времени.

Одной из составляющих в формировании кадровой политики является **глубокое знание психологии**, а именно **социальное конструирование**. Как считает В. Кустов, эффективным может быть только счастливый сотрудник. Счастлив он, когда его психотип соответствует специфике деятельности. Это выражается в том, что руководитель, изучая человека, должен уметь спрогнозировать его поведение в конкретных обстоятельствах и создать условия, при которых он сможет быть счастлив, эффективен в конкретной сфере, отрасли [2].

По указанным характеристикам людей ученые разделяют на:

- *рационально-достиженческих;*
- *эмпатичных.*

Люди 1-ого типа могут удовлетворять свои потребности через накопление личного капитала. Для эмпатичного человека деньги важны, но это не самое главное. Мотивировать таких людей можно только за счет общественного мнения и статусно-ролевой позиции. Здесь следует говорить о разработках «кадровой стратегии», модели организационного поведения со стороны руководителя, кадровых служб [1]. Зачастую в органы власти или компании приходят люди, у которых, конечно, есть определенные знания, но особенно для них важно быть социально полезным в процессе работы. В первую очередь, кадровая

стратегия должна иметь такую направленность, по которой можно измерить любовь сотрудника к профессии, понять его «зов сердца». Также нельзя забывать об искусственном интеллекте, ворвавшемся в нашу жизнь и ставшего мощным технологическим ресурсом. Кадровая стратегия также должна включать в себя то, как сотруднику искусственным интеллектом управлять.

Сотрудник с совестью на порядок мощнее тщеславного и жадного, согласно теории нейронных ансамблей. Это выражается в том, что у него развита интуиция, эмоционально-чувственные образы, решение сложных задач по оптимизации чего-либо. Поэтому сотрудникам, только что пришедшим во власть или в компанию, необходима эмоциональная адаптация. Примером такой адаптации может служить группа компаний ЭФКО. По самым сложным дисциплинам формируются смешанные группы из эмпатичных и рационально-достиженческих. Первые видят, что те, кто в себе уверен, не такие успешные в сложной деятельности! Там необходимо эмоционально-чувственное моделирование поведения других людей, а рационально-достиженческий человек на это не способен, так как думает о себе. Эмпатичные учатся конструировать социальную среду, в которой рационально-достиженческие будут предельно эффективны. На этом этапе у них формируется **социальная ответственность**. После обучения они проходят тесты [2].

Справедливо утверждать, что те сотрудники, которые хотят достичь высоких позиций, должны уметь развивать в себе больше и больше компетенций, так как в современном мире важное значение имеет скорость принятия решений. Созидательная деятельность высокого результата не может быть достигнута без эмоционального напряжения.

Необходимо формирование у сотрудника так называемого **чувственного опыта**. Например, он совершил «косяк», его отчитали, и сотрудник думает, что все вокруг плохие. Необходимо сформировать к нему подход так, чтобы он смог осознать свой проступок. То есть, руководитель имеет право предъявить человеку претензию, если его проступок соответствует 4-м условиям:

1. задача, поставленная сотруднику, описана словами, рождающими **чувственный образ**;
2. образ имеет **количественно измеряемые** параметры;
3. руководитель должен обеспечить подчиненного **ресурсами**;
4. с человеком **договорились**, сколько он получит.

Если хоть одно условие не выполнено, вся ответственность переходит к руководителю — это он выстроил неэффективные отношения.

Следующая психологическая составляющая - **обеспечение карьерного роста**. И роль руководителя здесь велика: он должен дать сотруднику статусно-ролевую позицию при обращении его в центры повышения квалификации, кадровые службы и т.д. Сейчас навыки и компетенции носят характер инновационности. В свою очередь, они подразделяются на управленческие и создание нового продукта, новой технологии. Обучаясь какой-то новой технологии, служащий сможет оперативно и быстро решить задачу.

Основная задача руководителя органа власти, руководителя компании заключается в том, чтобы определить, составить психологический портрет сотрудника, который имеет одну или несколько активизированных потребностей, назначить его на определенную должность с пользой для всей компании. Тем самым, потребности сотрудника будут удовлетворены в психологическом аспекте [1].

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать, что втягиваться в мир инновационных технологий довольно непросто. Принятие решений в условиях «хаоса» сильно отличается от детерминированных способов их принятия. Для того, чтобы служащие, сотрудники компаний, эффективно выполняли задачи, необходимо совершенствовать систему управления кадрами, а именно создать модель организационного поведения, кадровую

стратегию, опирающуюся на психологию, социальное конструирование.

Источники и литература

- 1) 1. Кочеткова А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с.
- 2) 2. «Мы тут стратегии разрабатываем, а похоронные венки уже вынесли». Интервью Валерия Кустова: <https://hbr-russia.ru/liderstvo/lidery/821870>;
- 3) 3. Современное государственное управление: госслужба новой формации / Гайдаровский форум – 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=ttq4kVix71E>.