УДК 351

Верзаков А.Ю.[1]
Сердюкова О.И.[2]

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Аннотация. В статье рассматриваются акмеологические технологии в системе развития персонала. Целью исследований в акмеологии выступает поиск путей и условий, которые помогут в достижении вершин в профессиональной деятельности специалиста любого ранга и квалификации. Все современные термины о профессионализме, которые даются с точки зрения области акмеологии, объединяют акцент на высоком уровне достижений в избранной деятельности, на творческую составляющую в профессии и необходимость соответствия всех качеств профессионала ее требованиям. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, который может быть использован для помощи в развитии других. Таким образом, коучинг направлен на поддержку процесса изменения предприятия, при эффективном использовании должен помочь максимальному развитию организации

Ключевые слова: акмеология, профессионализм, кадровый резерв, коучинг, управленческий консалтинг, организационное обучение.

Verzakov A.Y.
Serdyukova O.

ACMEOLOGICAL TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF STAFF DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL TRAINING OF PERSONNEL RESERVE

Abstract. The paper deals with acmeological technologies in the system of personnel development. The aim of research in acmeology is the search for ways and conditions that will help to achieve the heights in the professional activity of a specialist of any rank and qualification. All modern terms about professionalism, which are given from the point of view of the field of acmeology, combine the emphasis on a high level of achievement in the chosen activity, the creative component in the profession and the need to meet all the qualities of a professional to its requirements. Coaching is one of those tools that can be used to help others develop. Thus, coaching is aimed at supporting the process of changing the company, with effective use should help to maximize the development of the organization

Keywords: acmeology, professionalism, personnel reserve, coaching, management consulting, organizational training.

Исследование профессионализма в совершенно разных отраслях знания сегодня – насущная проблема и необходимость, потому как современное общество испытывает боль-

[1] *Верзаков Антон Юрьевич,* Начальник службы ракетно-артиллерийского вооружения войсковой части 31681, e-mail: favoritka.24@mail.ru, тел.: +79064542807
Anton Verzakov, Head of the missile and artillery service of the military unit 31681, e-mail: favoritka.24@mail.ru, tel.: +79064542807
[2] *Сердюкова Ольга Ильинична,* доцент кафедры государственных услуг и менеджмента Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: favoritka.24@mail.ru, тел. +79283127420
Olga Serdyukova, Associate Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk e-mail: favoritka.24@mail.ru, tel.: +79283127420

шой недостаток высококвалифицированных кадров. Только высококвалифицированные специалисты могут обеспечивать необходимые результаты в профессиональной деятельности в организации. Проблема развития и совершенствования талантливых специалистов – это основа для стремительно развивающейся в последние годы науки – акмеологии.

Целью исследований в акмеологии выступает поиск путей и условий, которые помогут в достижении вершин в профессиональной деятельности специалиста любого ранга и квалификации. Все современные термины о профессионализме, которые даются с точки зрения области акмеологии, объединяют акцент на высоком уровне достижений в избранной деятельности, на творческую составляющую в профессии и необходимость соответствия всех качеств профессионала ее требованиям.

В настоящее время акмеология является молодой, стремительно развивающейся наукой, которая активно входит в общественную практику. А востребованность акмеологических методик обусловлена, прежде всего, практической направленностью. Обобщая и интегрируя знания о прогрессивном развитии зрелой личности, путях самореализации и самоактуализации, акмеология оказалась концептуальным звеном в системе наук о человеке [1, с. 56]. Если говорить о состоянии акмеологии как науки на данный момент, то можно говорить о том, что ее отличают фундаментальность, гуманистическая направленность и интегративный характер. Через особенности акмеологии проявляется ее фундаментальность. А четкое обозначение объекта, предмета и целей этому способствовало.

Исходя из этого, акмеология не занимала ничье место в системе наук, как это часто бывает со становлением новых наук в психологии. Все этапы, необходимые для становления акмеологии, были достаточно быстро пройдены, и за это время сформировался четкий понятийный аппарат.

В данный момент можно говорить о таких определениях и понятиях, как:

– акмеологические закономерности;

– акмеологический и акмеографический подходы;

– условия и факторы акмеологии;

– акмеограмма;

– акмеологические уровни и потенциал и др.

Следует заметить, что в акмеологии создан и постоянно совершенствуется методический инструментарий. Так наряду с общенаучными и психологическими методами исследования – обобщением, анализом, тестированием, опросом, моделирование и т.п., разработаны собственные акмеологические методы – построение акмеограмм, акмеографические описания. Данные методы показывают свою перспективность применения в исследованиях и общественной практике. Акмеологическая теория всерьез приблизилась к проблеме описания законов и закономерностей акмеологии, что тоже говорит о фундаментальности этой молодой науки [2, с. 56].

Актуальность направленность подкрепляется одним из центральных принципов акмеологии – принципом гуманизма. Данный принцип заключается в том, чтобы направить акмеологическое знание на человека, его профессиональное и личностное развитие. Задачей же акмеологии в соответствии с принципом гуманизма является то, чтобы человек развивался до общепринятых гуманистических принципов в обществе (высокий уровень поведения, морали).

Интегративный акмеологический характер вытекает из междисциплинарных связей, накопленных комплексными исследованиями при решении главной проблемы развития зрелой личности, которая нацелена на достижение высоких результатов в своей деятельности. Следует обратить внимание на то, что научный приоритет в создании акмеологии по всеобщему признанию принадлежит именно России. Создание научной базы, формирование и развитие акмеологии связано со многими именами Нины Васильевны Кузьминой и Алексея Александровича Бодалева, крупных отечественных ученых. Именно все вышеперечисленные ученые исследуют и разрабатывают общие основы акмеологии, профессиональную акмеологию и акмеологию управления.

Несмотря на молодость акмеологии поиски

путей самореализации человека как личности, раскрытия потенциала человеческих ресурсов. Целью акмеологии в профессиональной деятельности является совершенствование человека, помощь в достижении им вершин физического, профессионального развития, духовно-нравственного и гуманизации данного развития. Ведь для того, чтобы человек был доволен своей работой, он должен быть всесторонне удовлетворен (учитывая быт, досуг и т.п.).

Объектом акмеологии является зрелая прогрессивно развивающаяся личность, стремящаяся к саморазвитию, главным образом в профессиональной деятельности, и достигающая долгосрочного пика своего развития. Предметом в широком смысле являются механизмы, закономерности и процессы совершенствования человека как личности в его жизнедеятельности, индивида и субъекта труда в общении и профессиональной деятельности, которые приведут к наилучшим путям самоактуализации и достижению высоких вершин в развитии. На данном этапе – это в первую очередь различные механизмы, закономерности, условия и факторы, выступающие в роли помощников для прогрессивного развития зрелой личности и ее высоких личностно-профессиональных достижений. В более узком понимании предметом акмеологии выступает поиск закономерностей самосовершенствования и саморазвития зрелой личности, самокоррекции и самоорганизации, самореализации в разных сферах, а также самообразования.

Своеобразие объекта и предмета акмеологии нашло свое отображение в главных задачах, которые актуальны именно на данном этапе развития акмеологии как науки [13, с. 56].

Первую группу задач связывают с дальнейшей разработкой теоретико-методологических основ акмеологии, выделением сущностных черт акме, описанием статуса акмеологии, ее места в системе наук о человеке, а также выявлением и описанием количественно-качественных параметров. Последнее позволит сделать более целенаправленным процесс его достижения. Вторая группа задач нацелена на исследование частных и общих закономерностей достижения наивысшей точки развития, определение тех общих признаков, которые присуще специалистам, достигшим выдающихся результатов в своей профессиональной деятельности. Но в то же время не стоит забывать о выделении и анализе особенного во всех этих общих случаях, которое характерно для определенного вида профессиональной деятельности.

Третья группа задач ориентирована на анализ факторов и условий, которые способствуют или препятствуют движению к акме и достижению пика развития профессионализма. Особое внимание здесь уделяется поиску и систематизации субъективных факторов, производится анализ роли воспитания в семье, образования, профессиональных и личностных эталонов и стандартов, отношению к профессионализму и др.

Четвертая группа задач направлена на разработку акмеологических технологий, методов исследования и развития личности. Любая наука по- настоящему обретает самостоятельность тогда, когда у нее имеется собственный методический и исследовательский аппарат. Акмеология в этом не является исключением. В начале становления ее как науки акмеологические задачи решались с помощью междисциплинарных и психологических методов, но затем стала важной задача разработки собственных методов. Работа в этом направлении продолжается и по сей день.

Пятая группа задач нацелена на разработку акмеологических моделей профессионала для разных классов трудовой деятельности.

Акмеологические модели позволят описать структурированные и целостные образцы профессионализма, которые являются важным ориентиром для личностно-профессионального развития, и помогут оптимизировать этот процесс.

Шестая группа задач направлена на создание акмеологических технологий прогрессивного совершенствования личности и профессионализма. Акмеологические технологии – совокупность средств, которые направлены на то, чтобы раскрыть внутренний потенциал личности, а также развитие их свойств и качеств.

Седьмая группа ориентирована на конкретные акмеологические исследования. Это поможет закрепить направленность к разделению от других наук и становлению ее научных устремлений [7, с. 14]. В акмеологии управления уровень профессионализма субъекта управленческой деятельности проявляется с различных сторон:

1. Формируется Я – концепция управленца;

2. Реализуется его творческий потенциал, который проявляется в ходе принятия решений;

3. Формируется психологическая готовность к эффективной деятельности при нормальных условиях, а также в кризисных ситуациях;

4. Развитие компетентности при создании команды и ведении работы с кадрами;

5. Мотивация достижений в профессиональной деятельности;

6. Формируется система стиля и характеристик управления. Но наряду с данными характеристиками развитие акмеологии управления связано и с трудностями. Одна из самых значимых состоит в том, что нет единого мнения у акмеологов об эталонах профессионализма в данной сфере. То есть, нет образца, на который можно было бы всегда ссылаться. Да, можно привести примеры тех, кто добился выдающихся результатов в управленческой деятельности. Но зачастую за этим успехом стоят негативные моменты, касающиеся психологически-моральной цены принятия решений в управленческой деятельности. В рамках направленности управленческой акмеологии сформулирована система понятий, которая позволяет:

1. Соединить проблемы профессионализма сотрудника с проблемами предприятия;

2. Соединить ценностные ориентиры сотрудника, которые оптимизируют деятельность, с личностными элементами профессионализма и мастерства;

3. Установить связи между социальными, педагогическими, психологическими, профессионально-кадровыми проблемами и их алгоритмами [3, с. 56].

Чтобы сегодня быть успешным в каком-то сегменте бизнеса, нужно уметь эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами, в особенности кадровыми. Наличие на предприятии талантливых специалистов – преимущество, так как в современных условиях именно талантливый персонал обеспечивает лидерство компании по сравнению с другими, а в кризисных ситуациях – выживание. Руководители предприятия и отдел по персоналу должны объединить свои силы для организации системы обучения. Руководители должны понимать, что при наличии реального служебного и профессионального продвижения в компании увеличиваются шансы конкурировать во внешней среде с другими организациями, а также повышается мотивация работников. Процесс обучения должен носить комплексный характер, быть непрерывным и четко направленным на деятельность кандидата, находящегося в резерве.

Для обучения кадрового резерва используются различные технологии:

– Наставничество (менторинг);

– Ротация персонала;

– Стажировка кандидата в должности, на которую тот претендует;

– Обучение смежным специальностям;

– Посещение тренингов, лекций, семинаров;

– Коучинг;

– Buddying;

– Супервизия;

– Консультирование и др. [6, с. 12].

Обычно в практике не существует использования одной технологии. В современных условиях выгоден симбиоз данных методов. Мы рассмотрим роль кадрового консалтинга и коучинга в развитии резерва кадров.

Нередко происходит так, что организация обращается во внешнюю среду за помощью при разрешении каких-либо проблем, назревших в организации. Одним из решений – обращение в консалтинговые компании. Управленческий консалтинг на сегодняшнем этапе развития бывает достаточно разнообразным по своим формам, категориям специалистов, прочим критериям, что его представляют и характеризуют. Собственные определенные программы по улучшению деятельности, ак-

центируясь на своей профессиональной сфере, многочисленные решения по повышению организованности, улучшению развития, прибыльности бизнеса предлагает не то.

Основная задача квалифицированного консультанта – обучить руководство самостоятельно применять и подбирать наиболее продуктивную форму воздействия на внешние обстоятельства в нужный момент, не будучи при этом шаблонным, одинаковым, действующим по старинке. Необходимо научиться работать в меньших объемах, но с гораздо большим результатом, сохраняя успешность бизнеса вместе с собственным здоровьем и спокойствием. Сегодня управленческий консалтинг, во время работы со специалистами консультируемой организации, использует два различных подхода. В частности, это рекомендательный либо социально-инжиниринговый консалтинг.

Современный рекомендательный подход заключается непосредственно в разработке тщательно продуманных профессиональных рекомендаций, что стали закономерным результатом работы экспертов, которые были вовлечены в консалтинговый проект. В свою очередь, социально-инжиниринговый подход использует социальные технологии, для которых суть заключается в вовлечении специалистов и управленцев компании непосредственно в процесс работы, конструирование будущего функционального устройства компании, системы управления, бизнес-процессов, структурно-функциональной схемы, прочего. Подобный подход позволяет решить многочисленные процессы, что связаны с лояльностью сотрудников к различным предложенным изменениям. В основном, сотрудники, что принимали участие в процессе формирования будущего компании, легко соглашаются с потребностью перемен, активно участвуя в формировании новой системы будущего управления [10, с. 58].

Приоритетными направлениями управленческого консалтинга считаются улучшения базисных показателей определенных бизнес-процессов и оптимизация организационной структуры компании. Сегодня практически каждая консалтинговая компания выполняет проекты, касающиеся совершенствования бизнеса и повышения его конкурентоспособности, а в эти 31 понятия входит также работа с резервом кадров. Штат консалтинговой компании составляют сотрудники, имеющие значительный стаж работы в управленческой сфере и сегменте информационных технологий. Как правило, улучшение функциональной деятельности компании осуществляется за счет определения ряда первоочередных проблем, разрешение которых выступит гарантом дальнейшего развития организации. Предлагаемый консультантами проект обычно состоит из основных этапов:

– анализа назревших проблем, их последующее ранжирование;

– диагностики организационно-функциональной структуры предприятия;

– построения модели деятельности компании по схеме «как есть»;

– учреждения оптимальной организационной структуры предприятия;

– разработки регламентов производственных и управленческих процессов в организации;

– подготовке и утверждения ряда мероприятий по внедрению отработанных изменений [12, с. 58].

Современная форма консультирования получила наименование коучинга, специфической формы консалтинга, при котором постепенно сам консультируемый составляет план действий, направленных на реализацию его целей, видит свои возможности и обучается их использовать, консультант не оказывает давления на консультируемого. Задача консультанта – контролировать ход рассуждений консультируемого с целью предотвращения логических и фактических ошибок при принятии решений. Коучинг (англ. coaching) – метод обучения, при котором менее опытный сотрудник учится у более опытного в процессе работы; форма индивидуального консультирования, наставничества. Применяется коучинг так же для развития давно работающих сотрудников, имеющих опыт, к ведущим специалистам и руководителям [11, с. 98]. Слово коучинг произошло от англ. «coach» – наставлять, тренировать, воодушевлять.

Коучами также называют спортивных тренеров игры. Получается, что слово коучинг не отражает сути самого понятия, что часто приводит к недопониманию сути коучинга и искажению смысла. Разделяют такие виды коучинга:

1. По области применения Карьерный коучинг сейчас его стали называть карьерным консультированием. Такой коучинг содержит в себе оценку компетенций, определение возможностей сотрудника, консультирование по планированию карьеры, выбор наиболее подходящего направления развития в данной компании. Бизнес-коучинг нацелен на организацию нахождения наиболее результативных решений для достижения главных целей компании. Также здесь осуществляется работа с командами сотрудников и отдельными руководителями организации. Лайф-коучинг ориентирован на индивидуальную работу с сотрудником организации, которая направлена на улучшение жизни человека во всех сферах (самооценка, здоровье, взаимоотношения и т.п.).

2. По участникам существуют следующие виды коучинга – корпоративный, групповой и индивидуальный.

3. По формату различают *очный* (фотокоучинг, личный коучинг) и *заочный* (телефонный коучинг, интернет-коучинг).

Процесс коучинга состоит из следующих моментов:

1. Постановка конкретных и четких целей, согласование их с клиентом.

2. Проверка сложившейся ситуации в данное время, приведение целей в соответствие с возможностями, потребностями, потенциалом сотрудника.

3. Разработка программы и детального и пошагового плана коучинга.

4. Реализация плана с осуществлением необходимых изменений и получением некоторых результатов.

5. Создание обратной связи и наблюдение за полученными результатами [4, с. 89]. Коучинг от всех видов консультирования отличает то, что при его использовании делается упор на реализацию всего потенциала сотрудника, на его личные стремления к развитию и самосовершенствованию. Это требует непрерывных изменений.

В основном выделяют две разновидности интеллектуального коучинга:

1. Профессиональный – он направлен на совершенствование интеллекта человека в той профессиональной деятельности сфере, в которой он занят или специализируется. Так как грамотному руководителю или специалисту требуется постоянное развитие своих профессиональных умений и знаний.

2. Светский – нацелен на развитие способностей интеллекта, которые обязательны в его светской деятельности. Это значительно позволяет обогатить жизнь сотрудника, сделать ее более интересной, разнообразной, и насыщенной.

Коучер – это высококвалифицированный тренер, консультант, который должен обладать следующими знаниями и способностями:

1. Уметь видеть сложившееся положение дел, строить модель по данной ситуации, проводить исследования и осуществлять анализ.

2. Должен управлять личными эмоциями, быть способен к осознанию эмоций клиента.

3. Должен иметь и сочетать дивергентное мышление и креативные способности,

4. Уметь убеждать клиента, управлять социальным поведением, разрешать конфликты.

5. Наличие стрессоустойчивости, волевых качеств, целеустремленности.

6. Владеть информационными технологиями, социально-психологическими, уметь использовать подходы и методы современного управления и стремиться к непрерывному обучению.

7. Выполнять самому то, чему коучер обучает клиента, постоянно развиваться, совершенствоваться, проводить личностные изменения.

Коучинг представляет собой один из тех инструментов, который может быть использован для помощи в развитии других. Таким образом, коучинг направлен на поддержку процесса изменения предприятия, при эффективном использовании должен помочь максимальному развитию организации.

В настоящее время коучинг продолжает развиваться и совершенствоваться, занимая всё

новее и новые области применения. Конечный результат консультирования методом коучинга можно сформулировать так: достигается связь персональных целей и целей компании.

Современное управление в стили коучинга – это совершенно свежий и новый взгляд на персонал организации, где подразумевается то, что каждый сотрудник является творческой личностью, который способен самостоятельно делать выбор, решать задачи и проблемы, брать на себя ответственность, проявлять инициативу, и принимать решения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (действующая редакция, 2016) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 28.08.2018 г.)
2) Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Громова А.А., Славин Б.Б. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Вестник университета (Государственный университет управления). 2016. № 10. С. 10–18.
3) Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учеб. пособие / под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2007. 166 с.
4) Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. Сб. статей. М.: РАГС, 2005. 338 с.
5) Анисимов О.С. Креативная акмеология. Учебно-методич. пособие. М.: РАГС, 2007. 276 с.
6) Добролюбова Е. Стратегическое управление персоналом государственной службы [Электронный ресурс] // Государственная служба. 2015. № 2 (94). URL: http://pa-journal.ranepa.ru/articles/r42/426/ (дата обращения: 21.09.2018 г.)
7) Канова Н.А. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом [Электронный ресурс] // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 82. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29148400 (дата обращения: 16.09.2018 г.)
8) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА–М., 2014. 695 с.
9) Лымарева О.А. Особенности построения карьеры государственных служащих // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25). С. 107–110.
10) Слепцова Е.В. Современные проблемы управления персоналом в системе государственной службы [Электронный ресурс] / Е.В. Слепцова, З.А. Хот // Экономика устойчивого развития. 2016. № 4 (28). С. 217–221. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=27721425 (дата обращения: 23.09.2018 г.)
11) Слепцова Е.В., Шарабокова Е.А. Особенности оценки работников государственных органов // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3 (23)
12. Слепцова Е.В. Формирование комплексной системы управления персоналом как фактор повышения эффективности труда в системе государственной службы [Электронный ресурс] / Е.В. Слепцова, А.В. Зинченко // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. № 2. С. 64–67. URL: https://elibrary.ru/query_results.asp. (дата обращения: 19.09.2018 г.)
13) Фатеева Н.Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала [Электронный ресурс] // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10-2 (105). URL: http://cyberleninka.ru. (дата обращения: 20.09.2018 г.)