

Кудрявцева Е.И.

ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА: ЭНЕРГИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМАЯ И РАСТРАЧИВАЕМАЯ

Кудрявцева Е.И., НИУ «Высшая школа экономики» Потенциал персонала: энергия, используемая и растрачиваемая

Понятие «потенциал» в психологии занимает одно из центральных мест (Мясищев, 1995) и призвано обозначить энергетический компонент психики (Бехтерев, 1999), «энергию сжатой пружины» (Дружилов, 2010), выступающую в качестве необъемлемого атрибута социальной активности, осуществляемой субъектом (Фомин, 2009). То, что названо Б.Г. Ананьевым «усилителями, ускорителями и преобразователями» потенциалов человека (Ананьев, 1977) в современных условиях выражено телекоммуникационными технологиями, возможностями анализа больших данных и новыми формами сетевого организационного взаимодействия. Потенциал отдельных работников как субъектов труда и персонала как совокупного субъекта выступает как предмет междисциплинарных исследований: в экономике - как источник человеческого капитала (Becker, 1975; Schultz, 1961; Рофе, 2009), в социальной философии - как противовес наступающей универсализации (Подорога, 2011; Жукова, 2007), в психологии - как источник саморазвития (Ананьев, 1977; Головей, 2009) и внутренний ресурс профессиональной успешности (Зеер, 2008; Толочек, 2010). Разнообразие подходов к определению сущности потенциала субъектов труда наиболее остро ощущается в рамках менеджмента, интегрирующего в себе экономические, социальные и психологические представления о персонале как ключевом ресурсе современного производства (Армстронг, 2004). Именно практика менеджмента показывает, насколько меритократические идеалы постиндустриализма (Белл, 1999) совместимы с реальными организационными ограничениями, а анализ этой практики позволяет получить ответ на вопрос о том, что происходит с потенциалом субъекта труда и

как используется заключенная в нем энергия. Предлагаемое исследование посвящено сравнительному анализу применения потенциала субъектов управленческого труда в двух организациях: телекоммуникационной компании и ритейле. Сходство этих организаций по масштабу, организационной структуре, территориальной представленности, соотношению линейного и управленческого персонала позволяет произвести релевантное сравнение применения потенциала персонала, заключающегося в выявлении талантливых работников и их карьерном продвижении. Особенность дизайна исследования заключается в том, что оно проведено в рамках типовой технологии массового обучения персонала предприятия принципам управленческого проектной деятельности, что позволило использовать метрики, описывающие проекты, созданные работниками разных управленческих уровней, и формальные характеристики авторов проектов (пол, возраст, должность) для формирования математической модели карьерного продвижения. Использованы методы регрессионного и кластерного анализа.

Сравнение статистических моделей карьерной динамики для всей выборки в целом (229 чел.) и частных выборок двух предприятий (соответственно – 120 и 109 чел.) позволяет обнаружить следующие особенности применения потенциала персонала в организациях: 1. Карьерное продвижение связано в большей степени с реализацией коммуникативного потенциала субъекта труда; 2. Интеллектуальный потенциал субъекта труда является фактором карьерного продвижения только в интеграции с коммуникативным потенциалом; 3. Высокий интеллектуальный потенциал субъектов труда активно используется организацией для решения операционных задач, накапливаемых вследствие ошибок вышестоящего уровня управления. Выявлены различия в подходах компаний разных видов бизнеса к вопросам выявления и применения потенциала персонала. Исследование показало, что существенная часть потенциала работников не обеспечивает карьерного продвижения его носителям, что создает дисбаланс между организационным и личным уровнями институализации потенциала, ведет к искажениям в его оценке и применении.

Исследование вносит вклад в развитие дискуссии об институциональных факторах развития потенциала субъектов труда, позволяет обнаружить группы риска профессионального развития и определить способы противостояния им.