СЕКЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА: СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОНЯТИЯ

Шишлова Екатерина Эдуардовна

кандидат педагогических наук, доцент
МГИМО МИД России

Аннотация: В статье раскрывается сущность и структура понятия человеческого потенциала как основного ресурса успешной профессиональной деятельности специалиста в условиях социокультурных трансформаций постиндустриального общества. Рассматриваются условия, создание которых необходимо для успешной реализации потенциала сотрудника современной организации.

Ключевые слова: Человеческий потенциал, современная организация, социокультурные трансформации.

HUMAN POTENTIAL OF A MODERN SPECIALIST: STRUCTURAL AND FUNCTIONAL JUSTIFICATION

Shishlova Ekaterina Eduardovna

Abstract: The article reveals the essence and structure of the concept of human potential as the main resource for the successful professional activity of a specialist in the context of socio-cultural transformations of post-industrial society. The conditions are considered, the creation of which is necessary for the successful realization of the potential of an employee of a modern organization.

Key words: Human potential, modern organization, socio-cultural transformations.

Предпосылки к разработке понятия «человеческий потенциал» были заложены в трудах классиков социально-экономической науки в связи с появлением концепции так называемого «человеческого капитала». Содержательно человеческий капитал был определен Г. Беккером как

совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода [1]. Традиция рассмотрения человека как объекта управленческих усилий и фактора производства со временем сменяется гуманистической парадигмой, представляющей человека в организации как личность, имеющую свои потребности и интересы. Ученые обращаются к понятию «человеческий потенциал», что продиктовано стремлением отразить в нем представления о самооценности человека [2].

Понятие человеческого потенциала противопоставляется учеными понятию компетентности как антропологической характеристике, описывающей способность человека к включению в наличные социокультурные системы без возможности рефлексивного и проектного отношения [3]. В условиях перехода от индустриального к постиндустриальному обществу человеческий потенциал, измеряемый, прежде всего, уровнем образованности и культуры человека, рассматривается в качестве основного ресурса развития экономики, построенной на знаниях.

Концепция развития человеческого потенциала активно разрабатывается в настоящее время различными научными школами и поддерживается ООН. Гуманистический принцип этой концепции гласит: главные смысл и цель социально-экономического развития заключаются в расширении возможностей каждого человека реализовывать свои потенции и устремления, вести здоровую, полноценную творческую жизнь. Человек сегодня становится не только целью и ресурсом социально-экономического развития, его потенциал выступает фактором сохранения и приумножения как национального, так и общечеловеческого достояния. Понятие человеческого потенциала, в его независимости от различных социальных признаков (половой, национальной, расовой, этнической, конфессиональной принадлежности), актуализирует общезначимую ценность человека как субъекта инновационных процессов, как культурную составляющую социальных трансформаций изменяющегося общества. Человеческий потенциал приобретает не только социально-экономическую, но социально-культурную значимость, его развитие реализуется в современной образовательной организации.

Человеческий потенциал в условиях социокультурных трансформаций признан учеными основным ресурсом развития как на уровне отдельной личности, так и организации, а также на уровне общества в целом [4]. Анализ исследований позволяет определить человеческий потенциал как

социокультурный и выделить следующие его компоненты: квалификационный потенциал (профессионализм); психофизиологический потенциал (работоспособность); творческий потенциал (креативность); коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству); ценностный потенциал (мировоззренческие установки); предпринимательский потенциал (готовность к инновациям).

Человеческий социокультурный потенциал современного специалиста – это ресурс его успешной личностной и профессиональной самореализации в условиях социокультурных трансформаций постиндустриального мира, актуализировавших роль культурного, то есть человеческого, фактора в социальных преобразованиях, в преодолении новых вызовов и противоречий современности.

Определению психолого-педагогических условий реализации человеческого потенциала сотрудника современной организации способствует разработка ее психологической структуры. Само слово «организация» подчеркивающим «живую» сущность современного предприятия, указывает на необходимость его понимания как системы и живого организма. Основатель теории менеджмента А. Файоль писал: «Организовывать – значит строить двойной – материальный и социальный организм предприятия» [5, с. 5-6]. Попытки выявить особенности деятельности различных организаций по аналогии с жизнедеятельностью живого организма неоднократно предпринимались в социально-гуманитарном знании. Представляется обоснованным рассмотреть психологическую структуру организации по аналогии со структурой человеческой психики. Человеческая психика представляет собой единство трех элементов: психических процессов; психических состояний; индивидуально-психических свойств личности. Психологическую структуру организации как живого организма можно вывести из структуры психики человека в целом и функций ее отдельных элементов. Так, психические процессы обеспечивают человека необходимой информацией, психические состояния выражают определенный уровень активности, а психические свойства определяют индивидуальность, неповторимость личности. Если обратиться к организации, то функцию обеспечения необходимой информацией выполняют организационные коммуникации, динамику организационных явлений определяет психологический климат, а индивидуальность и неповторимость организации

определяет организационная культура [6]. Психологическая структура организации представлена в таблице 1.

Таблица 1

Психологическая структура организации

Психологическая структура		Характеристики жизнедеятельности
человека	организации	человека и организации
психические процессы	организационные коммуникации	информированность
психические состояния	психологический климат	активность
психические свойства	организационная культура	индивидуальность

Таким образом, реализация человеческого потенциала невозможна без:

- развития организационных коммуникаций (оптимизации внешних и внутренних коммуникативных связей, структурированности и доступности информации);
- создания благоприятного психологического климата (показателем которого служит чувство удовлетворенности процессом и результатом своей деятельности, как противоположного отчуждению);
- обогащения организационной культуры (совокупности ценностей и норм, способствующих внутренней интеграции и адаптации к внешней среде).

При создании условий, обеспечивающих реализацию потенциала специалиста, «организация становится динамической системой, способной к саморазвитию и изменению в зависимости от изменения целей и условий окружающей среды, способной к совершенствованию своей структуры.

Список литературы

1. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. - 1993. - № 11. - С. 109-119.
2. Заславская, Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. Н. Заславская // Общественные науки и современность. – 2014. – № 3. – С. 5–16.
3. Иванов, О.И. Теоретико-методологические основы формирования человеческого потенциала // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. - 2016. - № 1. - С. 3-7.

4. Колин, К.К. О Концепции модернизации российского образования // Alma mater (Вестник высшей школы). - 2002. - № 12. - С. - 43-49.
5. Fayol, H. General and Industrial Management / H. Fayol. - London, Pitman, 1949. - 110 p.
6. Шишлова, Е.Э. Психолого-педагогический подход в управлении государственными и бизнес организациями / Е.Э. Шишлова // Право и управление. XXI век. - 2015. - №4 (37). - С. 82-86.