

## **АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ**

В современных условиях развития экономики успешность деятельности организационной структуры обеспечивается не только профессиональной квалификацией ее сотрудников, но и тем, насколько они мотивированы на добросовестный труд и располагают возможностями для наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности. От целенаправленной включенности сотрудника в процесс саморазвития, самосовершенствования себя как личности и как субъекта деятельности зависит общий успех деятельности организации. Достичь высокого уровня субъектности в процессе профессиональной деятельности позволяет акмеологический подход к процессу управления кадрами в организации.

Основные усилия отечественной науки сосредоточены на поисках новых парадигм научного мировоззрения, способствующих обоснованию путей развития науки и общества в целом. Акмеологические разработки осуществляются на основе интеграции знаний в области философии, социологии, психологии, медицины, физиологии и других наук о человеке. Акмеология разрабатывает практически ориентированные технологии, которые нацелены на создание инфраструктуры для комплексного культивирования творческих способностей, обеспечивающих саморазвитие профессионала. Идеология модернизации базируется на усилении\ фундаментального научного знания, связи науки с практикой, повышении роли профессионализма специалистов, самореализации личностью своих потенциальных возможностей.

Для развития человека как индивида, личности, субъекта деятельности с разных научных позиций рассматривается явление, принятое обозначать "акме". Для достижения управленческого "акме" необходимы максимальная самомобилизация, подчинение всех механизмов, вовлеченных в процесс управления, требованиям управленческой функции и ситуации, сложившейся в

управленческом процессе. Это требует рефлексивной саморегуляции управленца и выхода на игровые методы, направленные на совершенствование межличностных отношений и повышение профессиональной готовности. Обучающие игры (тренинги) являются синтетическим, качественно новым видом деятельности. В настоящее время создана новая форма социально-психологического тренинга - акмеологический, обеспечивающий перевод социально значимых целей подготовки компетентных профессионалов в области управления в реально действующие цели. Достигается это последовательной реализацией оперативно-технологических функций: анализа, планирования, организации, контроля и регулирования. Тренинг включает дискуссионные и игровые методы (дидактические и творческие игровые ситуации, ролевые, в том числе психотерапевтические, игры, контригры), а также тренинги (сенситивный, самопонимания, видеотренинг). Эффективность использования тренинга в ходе подготовки руководителей к профессиональной деятельности обусловлена комплексом условий таких, как:

специальная подготовка участников к освоению технологий и осознанию их необходимости для эффективной профессиональной деятельности;

формирование профессиональных и познавательных интересов; развертывание своих индивидуальных возможностей в процессе познавательной и профессиональной деятельности;

создание у личности нравственной комфортности и удовлетворенности.

Применение приводит к формированию способностей, связанных не только с коммуникативными, но и с гностическими, проектировочными, конструктивными и организаторскими компонентами профессиональной деятельности, а также с социальным восприятием и рефлексией. Они моделируют условия реальной профессиональной деятельности, являются стимулом к повышению уровня творческого мышления кадров на предприятии.