

Управленческий потенциал персонала как ресурс реализации управленческой субъектности

В современных турбулентных условиях организации направлены на поиск новых ресурсов деятельности и максимальное использование этих ресурсов, то есть, ориентированы на функциональный подход. В то же время организационная практика находится под давлением институций: структур должностей и формализованных требований. Налицо функционально-институциональное противоречие, которое, в условиях решения задач оптимизации деятельности, приводит к разнообразию подходов к определению, выявлению и применению профессионального потенциала работников, выраженному различиями взглядов специалистов по экономике и психологии труда, в равной степени занятых решением проблем оптимизации профессиональной деятельности.

Управленческая деятельность как особый вид профессиональной деятельности существенно изменяет свой характер относительно классических институализированных форм, что выражено в таких феноменах как разделяемое управление (Ramthun, 2013), сетевые формы управленческой коммуникации (Knoke, 1999), стратегические интервенции (Hodgkinson, Sparrow, 2002), внутриорганизационный краудсорсинг (Долженко, 2014). Нарастающее функционально-институциональное противоречие организационного контекста (Johns, 1998) оказывается вызовом в адрес субъектности работников как субъектов трудовой деятельности, являющейся основой развития профессионализма, и приводит к актуализации управленческого потенциала, представляющего собой субъектный ресурс адаптации к противоречивому организационному контексту в зоне решения управленческих задач.

Целью представленного исследования выступает выявление стратегий, которые применяют работники как субъекты профессиональной деятельности для реализации собственной субъектности, и определение ключевых характеристик организационного контекста, влияющих на изменение данных стратегий. Основная исследовательская гипотеза заключается в том, что характеристики организационного контекста выступают ограничителями реализации управленческого потенциала персонала, заключенного в структуре его компетенций.

Исследование носит эмпирический характер. В основе лежат теоретические модели: развития инициативного (инновативного, предпринимательского) поведения (Kuratko et al., 2005), организационного контекста как системы организационного дискурса (Balogun & Nore, 2008), организационных сетей (Brass, 2012). В исследовании использована авторская методика оценки структуры управленческой сети работника и интенсивности использования этой сети для продвижения собственных управленческих идей в обычных организационных условиях и в условиях особой технологии управления человеческими ресурсами. Используются дополнительные данные: корпоративная оценка компетенций, экспертная оценка управленческих инициатив, оформленных как управленческий проект (актуальность, инвестиционная емкость, соответствие стратегическим планам, основной эффект внедрения).

Результаты исследования позволяют обнаружить структуру управленческого потенциала, выраженную двумя макрокомпонентами: структурно-содержательным, представленным компетентностью, и функционально-динамическим, представленным усилиями по преодолению ограничений организационного контекста. Таким образом, эмпирически подтверждены представления о субъектности как мере включенности в деятельность (Осницкий, 2009) или мере продуктивной самостоятельности (Селиванова, 2010) и активности (Волочков, 2010) и о потенциале субъекта

труда как адаптационном ресурсе изменения соответствующей мерности (Генисаретский и др, 1996).

Также исследование позволило раскрыть механизм самоорганизации персонала как особого субъекта труда, заключающийся в формировании кросс-функциональной и вертикальной интеграции субъектов труда, направленной на изменение характеристик организационного контекста, препятствующих реализации и развитию организационной стратегии.

Результаты исследования позволяют уточнить представления о том, как именно происходит преодоление характеристик организационного контекста при продвижении и реализации управленческих инициатив работников и как изменяется организационная оценка их управленческого потенциала в зависимости от возможностей его предъявления. Выявлены три компонента индивидуальной стратегии его предъявления (три зоны усилий) и два фактора организационного контекста, оказывающих влияние на интенсивность проявления усилий в каждой из трех выявленных зон. Обнаружена связь между характеристиками организационного контекста и особенностями организационной оценки управленческого потенциала. По результатам исследования разработана технология реализации управленческой субъектности работников организации.