

УДК 330.342.24

ПЕРСОНАЛИЗМ КАК ФИЛОСОФСКОЕ ОСНОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Крупянко Р.В., студент группы ЭОб-221, IV курс
Научный руководитель: Жернов Е.Е., к.э.н., доцент,
заведующий кафедрой экономики
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Персонализм (от лат. *persona* – личность) – направление философии, акцентирующее значимость и уникальность каждой личности как высшей ценности, «центрального элемента реальности». Его сторонники считают, что «понимание человеческого бытия должно строиться на признании ценности и уникальности каждой индивидуальной личности» [1]. Это делает персонализм коррелятом гуманизма – важного направления управления деловой организацией (фирмой) в условиях экономики знаний [2; 3].

Персонализм может служить философским основанием управления персоналом, поскольку фокусирует внимание руководства на индивидуальных потребностях сотрудников и их благополучии. Он может влиять на принципы и методы управления персоналом, а также на корпоративную культуру фирмы в части обновления знаний [4].

Можно назвать основные идеи персонализма [1], актуальные, на наш взгляд, для управления персоналом:

- неповторимость личности как большего, чем совокупность физических и психических характеристик человека-работника;
- свобода воли работника в сочетании с моральной и юридической ответственностью за свои действия;
- творчество и самореализация личности как создателя, творца себя самого, своего бытия и окружающего мира. Особенно это важно для личностного развития молодых работников организации;
- достоинство и неприкосновенность личности, имеющей право на уважение и защиту. Личность не может и не должна быть сведена только к средству для достижения чьих-либо целей. Это напрямую связано с императивом гуманизма в фирме в период ее интеллектуализации, когда личность является самоцелью [5];
- взаимозависимость личностей. Персонализм признаёт важность межличностных отношений и взаимозависимости людей. Личность развивается и реализуется в полной мере лишь через взаимодействие с другими людьми.

Отметим также принципы персонализма, которые могут применяться в управлении персоналом:

- персонифицированный подход. Индивидуальный подход к отбору сотрудников, формированию системы стимулов и условий труда, соответствующей наиболее важным потребностям конкретного человека [6];

- учёт индивидуальных интересов. Например, деловая оценка персонала при приёме на работу на основе персонифицированного подхода к определению и оценке интересов, мотивов, профессионально важных и социально-этических качеств работников [7];

- создание условий для самореализации. Учёт мотивации сотрудников, умение правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией [8];

- интеграция интересов компании и каждого сотрудника. Например, создание творческой атмосферы, в которой члены организации успешнее всего могут достичь собственных целей, направляя свои усилия на достижение успеха предприятия [9].

Перечислим методы, основанные на идеях и принципах персонализма, которые могут использоваться в управлении персоналом:

- подбор сотрудников с учётом их психологических характеристик. Например, формирование коллектива, где личность и характер работников будут положительно сочетаться, создавая здоровую конкуренцию [10];

- работа над имиджем руководителей – личный пример менеджера зачастую является мотивацией для сотрудника [10];

- стимулирование сотрудников через публичное признание их заслуг [11];

- выстраивание индивидуальных карьерограмм молодых сотрудников;

- вовлечение работников в общую жизнь компании, например, через принятие согласованных решений, спортивные соревнования, совместный отдых.

Выделим особенности персонализма, позволяющие использовать его идеи в менеджменте персонала:

- по убеждению Э. Мунье и других философов-персоналистов, персонализм – это не философская школа, а жизненная позиция, которую и следует занять руководству фирмы в своей практической работе;

- согласно диалогическому персонализму, представителями которого являются Н.А. Бердяев, М.М. Бахтин [12], диалог как социальная сторона личности является основанием конституирования всей личности в гуманистическом ключе.

Персонализм влияет на управление персоналом и в более широком плане – через свое влияние на современное общество. Происходит это следующим образом:

- защита прав личности: в условиях технократических угроз со стороны искусственного интеллекта и усиления обезличивающих тенденций во всех сферах персонализм обращает внимание руководства организаций на достоинство личности и её трудовые права;

– содействие развитию концепций гражданского общества: сторонники персонализма считают, что в рамках саморегулирующихся организаций работник становится «личностью»;

– формирование идеалов свободы и достоинства в юридической философии. Взгляд на человека и общество с точки зрения персонализма позволяет избежать дилеммы, когда граждане перекладывают ответственность за будущее на государство, которое не всегда выполняет свои обязательства;

– стимулирование практики межличностного диалога, солидарности и этики в организационной культуре.

Персонализм также может влиять на формирование у работника стремления к самостоятельному принятию решений и реализации творческого потенциала вопреки популярным в организации тенденциям.

Критические замечания в адрес персоналистов связаны якобы с «излишней абстрактностью и идеализацией личности». Некоторые авторы считают, что «персонализм недостаточно полно учитывает социально-экономические условия, влияющие на личностное развитие» [1].

Несмотря на указанные недостатки, персонализм сохраняет свое не последнее место не только в философском поле, но и в практике управления, являясь ключом к пониманию человеческой личности. Использование идей и принципов персонализма в управлении персоналом организации будет этому способствовать в полной мере.

Список литературы:

1. Что такое персонализм? [Электронный ресурс]. – URL: <https://artforintrovert.ru/magazine/tpost/tefgg3b1z1-chto-takoe-personalizm>.

2. Жернов, Е. Е. Знание в процессе гуманизации современной фирмы : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Жернов Евгений Евгеньевич. – Кемерово, 2006. – 201 с. – EDN NOGWHN.

3. Логачев, В. А. Знание в новейших теориях фирмы / В. А. Логачев, Е. Е. Жернов // ЭКО. – 2007. – № 9(399). – С. 119-134. – EDN KTXPAR.

4. Жернов, Е. Е. Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход / Е. Е. Жернов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4, № 1. – С. 70-76. – DOI 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76. – EDN ZIZVZR.

5. Жернов, Е. Е. Интеллектуальная фирма: системный подход универсального эволюционизма / Е. Е. Жернов // Экономика и управление инновациями. – 2025. – № 4(35). – С. 12-23. – DOI 10.26730/2587-5574-2025-4-12-23. – EDN GTXINC.

6. Николаев, Н. А. Повышение эффективности деятельности персонала на основе персонифицированного подхода / Н. А. Николаев // Вестник Севе-

ро-Кавказского федерального университета. – 2021. – № 4(85). – С. 104-115. – DOI 10.37493/2307-907X.2021.4.13. – EDN RFSHBC.

7. Николаев, Н. А. Оценка и совершенствование системы управления персоналом на основе персонифицированного подхода / Н. А. Николаев // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – 2021. – № 4(100). – С. 70-86. – DOI 10.24866/2311-2271/2021-4/70-86. – EDN YLCCWH.

8. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/>.

9. Архипова, Н. И. Философия управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации / Н. И. Архипова // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2015. – № 3(146). – С. 9-20. – EDN TNXKJF.

10. Современные концепции и ключевые методы управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://uprav.ru/blog/klyuchevye-metody-upravleniya-personalom/>.

11. Управление персоналом: принципы, методы, советы [Электронный ресурс]. – URL: <https://getcompass.ru/blog/posts/upravlenie-personalom-principy-metody-sovety>.

12. Жернов, Е. Е. Концепция гуманизации менеджмента знаний: потенциал идей М.М. Бахтина / Е. Е. Жернов // Проблемы экономики и управления: социокультурные, Правовые и организационные аспекты : Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Третий выпуск. – Кемерово : Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2021. – С. 50-59. – EDN ICYQLL.