

УДК 330.342.24

**ВОЗМОЖНО ЛИ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
НА ОСНОВЕ ФЕНОМЕНА САМОСТИ?**

Саргсян М.А., 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

Для ответа на вопрос, вынесенный в название статьи, рассмотрим понятия «персона» и «самость», актуальные в связи с появлением в организациях систем искусственного интеллекта [1]. В концепции К. Юнга они выражают определённые психологические аспекты личности, которые объективно претерпевают изменения в новых условиях внедрения в организациях и на предприятиях искусственного интеллекта, и требуют гуманного отношения.

Персона – это, по терминологии модерна, та социальная маска человека, которую он надевает, входя во взаимодействия с внешним окружением. Это тот образ, который человек создаёт вовне для соответствия ожиданиям и нормам социума, профессии. Символично, что название для этого архетипа Юнг позаимствовал у актеров античного театра, которые называли персоной прикладываемую к лицу маску [2].

Отметим некоторые особенности «персоны» по Юнгу, которые, на наш взгляд, являются коррелятами управлению персоналом:

- позволяет человеку адаптироваться к различным ситуациям жизни и работы, успешно взаимодействовать с окружающими людьми, коллегами по работе;
- скрывает уязвимые, слабые места, недостатки, интимные стороны, а бывает и суть самой личности человека;
- каждый человек обладает не одной, а целой системой масок, необходимых для исполнения всех выполняемых социальных ролей [3]. Социальные проблемы, критичные для организации, возникают, когда человек, вольно или невольно проникаясь своей Персоной, утрачивает связь с настоящим «Я». Когда же человек осознаёт, что «персона» является лишь частью его личности, но не её сутью, ему удастся сохранять внутреннюю свободу. Единственная идентичность такого архетипического образа приводит человека к внутреннему кризису, потере смысла жизни и работы.

Самость – термин, имеющий в философии различные трактовки. Так, в классической философии Нового времени самость – это «самотождественное, неизменное существо, которое осознаёт и сохраняет своё единство всегда и при всех обстоятельствах» [4]. Концепцию самости в таком контексте разрабатывали Р. Декарт, Г. Лейбниц, И. Кант и другие. В постклассике самость

трактуются как сложный и противоречивый феномен. В рамках психоанализа З. Фрейда самость обозначает содержание психики, у К. Юнга – «центральный архетип» [4].

Самость, по К. Юнгу, есть «архетип, который олицетворяет целостность и единство личности, объединяя сознательное и бессознательное» [5].

Обозначим те особенности самости по Юнгу, которые имеют, по нашему мнению, очевидное значение для управления персоналом:

- служит символом идеального «Я» – устремления человека в течение всей жизни, включая профессиональную. Это обеспечивает базу системы мотивации работника к производительному труду;

- вбирает в себя все части психики – как осознанные, так и неосознанные. Это делает самость непознаваемой до конца, что осложняет ее использование в управлении персоналом;

- изображается на рисунках кругом как символом целостности, отражающим устремленность человека к внутренней гармонии и самореализации. Феномен самости (нем. Selbst – «сам», собственная личность) – ключевое понятие в теории К. Юнга. Он считал самость архетипом целостности, символом полноты человеческого потенциала и единства личности [5].

Рассмотрим теоретические положения самости как категории психологии, значимые для управления персоналом.

1. Самость первична по отношению к эго человека. Она «выступает как принцип объединения сознательной и бессознательной частей психики и, одновременно с этим, обеспечивает вычленение индивида из окружающего мира» [5].

2. Самость шире понятия «эго», так как поддерживает творческие силы психики на постоянной основе, что необходимо, например, ученым при решении сложных научных задач.

3. В жизни человека самость проявляется в процессе индивидуации – «психологической интеграции, формирующей единую психику из комплексов и «островкового» сознания» [5].

4. Самости присуща мудрость, превышающая понимание отдельным человеком себя в той мере, в какой самость одного человека обусловлена самостями остальных людей.

5. Самость – это внутренний центр, объединяющий сознательные и бессознательные аспекты «Я». В этом смысле самость – это ядро личности, основа самосознания и самоопределения.

6. По гуманистической психологии А. Маслоу, самость – вершина пирамиды, раскрывающаяся через самоактуализацию.

7. Согласно когнитивно-поведенческому подходу, самость – когнитивная конструкция, совокупность схем и убеждений.

Для управления персоналом важно, что «самость проявляется в мыслях, чувствах и действиях, влияя на формирование жизненных позиций, ценностей и стремлений» [6] работников. Это формирует организационную культуру и психологический климат в коллективе.

Разберем некоторые факторы, влияющие на развитие самости [7], которые, по нашему мнению, следует учитывать в управлении персоналом:

- психо-биологические факторы (генетика, уникальные особенности развития мозга и нервной системы): формируют базовые части самости. «С 1 марта этого (2026 г.) года работодатели в случае выявления по результатам медосмотра у работника признаков психического расстройства смогут направить его на психиатрическое освидетельствование» [8];

- семейное окружение: влияет на формирование самооценки, представлений о себе и ценностей [9];

- социально-культурные рамки: очерчивают границы развития самости индивидов сложного молодого поколения зумеров;

- все виды и формы образования: способствуют развитию когнитивных данных работника, его критического мышления и рефлексии, что непосредственно повышает самость [10; 11];

- профессиональный и жизненный опыт: на практике складывают мнение индивида о своих способностях и возможностях в организации;

- межличностные отношения: позволяют человеку узнать себя извне, обогащая свою самость;

- профессиональная деятельность: предоставляет работнику возможности для самореализации в данной организации и формирования профессиональной идентичности и общей профпригодности.

Менеджеру по персоналу важно помнить, что развитие самости – это сугубо индивидуальный процесс, поэтому методы управления, эффективные для одного работника, могут оказаться негодными для другого.

Доказано, что самость влияет на поведение человека, так как является основой его личности и определяет отношение к себе, к своим эмоциям и действиям, а также к окружающему миру. Зная некоторые аспекты влияния самости на поведение работника, можно подобрать соответствующие способы управления им:

- самость, как было показано выше, включает в себя такие качества, как самостоятельность, целеустремлённость, ответственность, самоконтроль. Они помогают работнику самому принимать решения, достигать поставленных целей и преодолевать возникающие на данном пути трудности. Задача менеджера по управлению персоналом в этом случае помочь работнику в развитии его сильных сторон, нужных организации. Это относится, в первую очередь, к молодым сотрудникам;

- влияние эмоций на рабочие процессы. Позитивные эмоции (радость, удовлетворение) способствуют упрочению самости. Негативные эмоции (гнев, страх) могут ослабить самость с негативными последствиями. Задача менеджера по персоналу грамотно использовать при управлении методы эмоционального менеджмента, находящиеся в русле гуманизации [12];

- осознание собственной самости помогает работнику развивать уникальность и внутреннюю гармонию, что, в итоге, влияет на достижение целей

и межличностные отношения. Задача менеджера по персоналу – умело использовать методы управления командой, коллективом.

Влияние самости на поведение человека может быть и отрицательным: неразвитость или нарушенность самости могут привести работника к низкой самооценке и конфликтам с коллегами.

Таким образом, зная, что сам К. Юнг осознавал принципиальную непознаваемость самости, её непостижимость и непредставимость в явном виде, можно заключить следующее. Для использования феномена самости в управлении персоналом в штате организации должен быть профессиональный психолог, который может консультировать менеджеров по персоналу в части измерения и управления самостью работников. В сотрудничестве с психологом, знающим феномен самости, менеджер по персоналу существенно повысит эффективность комплексного и системного управления персоналом.

Список литературы:

1. Жернов, Е. Е. Управление персоналом в интеллектуальной фирме: интеллигент в союзе с интеллектуалом и общий искусственный интеллект / Е. Е. Жернов // Тренды экономического и управленческого образования : Материалы Международного форума, Томск, 20–22 ноября 2024 года. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2025. – С. 35-40. – EDN LZHYCW.

2. Жернов, Е. Е. Основные понятия концептуально-терминологического аппарата модерна и их использование в теории управления персоналом фирмы / Е. Е. Жернов // Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты : Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ, Кемерово, 12 декабря 2023 года. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева, 2024. – С. 63-76. – EDN TOYSKZ.

3. Персона (архетип) [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Персона_%28архетип%29.

4. Жукова, О. И. Самость, ее типология и место в самоопределении человека : специальность 09.00.11 «Социальная философия» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук / Жукова Ольга Ивановна. – Томск, 2010. – 45 с. – EDN QHBTPV.

5. Самость [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Самость>.

6. Понимание самости: ключевая концепция в психологии [Электронный ресурс]. – URL: <https://dzen.ru/a/Z6sMczanbRLqU0C2>.

7. Проблема развития самосознания: путешествие в глубины человеческой психики [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.phag-rostov.ru/articles/problema-razvitiya-samosoznaniya-puteshestvie-v-glubiny-chelovecheskoj-psihiki/>.

8. Работодатели смогут с 1 марта отправлять сотрудников к психиатру [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2026/01/12/s-1-marta-rabotodateli-smogut-otpravliat-sotrudnikov-k-psihiatru.html>.

9. Логачев, В. А. Представления студентов-экономистов о ценностях экономической жизни / В. А. Логачев, Е. Е. Жернов, Н. А. Жернова // ЭКО. – 2009. – № 3(417). – С. 117-128. – EDN KWOWFB.

10. Формирование экономики знаний в ресурсодобывающем регионе (на примере Кемеровской области) / Е. Е. Жернов, Н. А. Жернова, И. Б. Золотых [и др.]. – Кемерово : Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2013. – 345 с. – ISBN 978-5-202-01191-7. – EDN YGVWUL.

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

12. Жернов, Е. Е. Гуманизация экономических отношений на производстве: истоки и современность / Е. Е. Жернов, Н. А. Жернова // Современные тенденции и инновации в науке и производстве : Материалы IV международной научно-практической конференции, Междуреченск, 08–10 апреля 2015 года. – Междуреченск: Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева, 2015. – С. 160-161. – EDN UHIETL.