

Трансформация концепции управления человеком в организации: акторский подход

Иванова О.Э., Рябинина Е.В.

Основания трансформации концепции

- ▶ **Диджитализация:** постоянный рост информации, 181 млн. лет для загрузки.
- ▶ **Человек – активный преобразователь реальности:** креатор и эксперт, коммуникатор и гостер.
- ▶ **Внедрение и развитие дистанционного формата работы и необходимость пересмотра условий труда.**

НАФИ: дистанционный труд не является преобладающей практикой российских компаний.

- ▶ **Массовый приход в организацию «оцифрованной» рабочей СИЛЫ.**

Концепт субъектно-основанного подхода к управлению человеком

- ▶ Субъективно-ценностная природа восприятия реальности.
- ▶ Субъектно-основанный подход: ценность человека.
- ▶ Субъект – обладатель и носитель ценностей.
- ▶ Актор – активно действующее лицо и участник сообщества, конструктор организационной реальности.
- ▶ Актор исходит из практической полезности различных элементов конструкции.
- ▶ Коллаборация акторов: выработка согласованного нормативного значения в отсутствии конфликта ценностей.

Методологические основания акторского подхода

- ▶ Прагматический конструктивизм: философия и практика менеджмента.
- ▶ Организация – конструкция, включающая акторов и сеть отношений между субъектами.
- ▶ Эффективность функционирования: наличие выработки совместных значений и реализации совместных действий.
- ▶ Ценность конструкции: ее полезное применение на практике.
- ▶ Построение акторами согласованной реальности в динамично развивающейся среде.

Концепт трансформации управления человеком в организации

4 ОСНОВАНИЯ:

- 1) Субъекты,
- 2) Ценности,
- 3) Принципы,
- 4) Инструменты.

Концепт трансформации управления человеком в организации

Основание	Структура	Содержание
Субъекты	1. Индивидуальный актер.	1. Активное действующее начало. 2. Соучастник управления. 3. Строит реальность через собственные мысли и действия с опорой на опыт.
	2. Коллективный актер.	1. Сообщество акторов. 2. Сеть отношений. 3. Источник согласованного нормативного значения.

**Це
нно
сти**

1. Коллаборация.

1. Сотрудничество при достижении общих целей.
2. Прозрачность (открытость) взаимодействия.
3. Принадлежность к Ad Hoc (проектной) команде для решения нестандартных проблем.

2. Параметрическая объективность и согласованное нормативное значение.

1. Гибкость оценки эффективности (включая измеримость результатов труда персонала).
2. Согласование позиции с существующими коллективными конструкциями.
3. Основа для принятия управленческих решений.

3. Работа как образ жизни.

1. Самореализация при разделении ценностей организации и целей компании, видении собственного вклада в достижение общих целей.
2. Прибыльность.
3. Well-being (качество жизни).

**Пр
ин
ци
пы**

1. Коммуникация.	1. Рефлексивный процесс взаимодействия. 2. Производство и обмен смыслами. 3. Интерсубъективность взаимодействия.
2. Конструирование.	1. Совместное построение реальности актором. 2. Критичность: интеллектуальный фундамент конструкции (интерпретация, анализ, оценка, логический вывод, объяснение, самокоррекция, чувствительность к контексту в процессе построения реальности). 3. Творчество: нестандартный подход к решению проблем и совершенствованию бизнес-процессов.
3. Полезность.	1. Действенность: практическая эффективность конструкции. 2. Жизнеспособность конструкции: ее приспособление к изменяющейся среде. 3. Меритократия.

**Ин
стр
ум
ент
ы**

1. Опыт.

1. Личный (жизненный).
2. Профессиональный.
3. Системно наблюдаемый.

2. Организационный полилог.

1. Диалогическое рефлексивное вопрошание.
2. Совместное прояснение предмета обсуждения и формулировка проблемы.
3. Совместная выработка конструкции.

3. Цифровизация.

1. Мобильность: виртуализация рабочего места и рабочих процессов
2. Аналитика и управление на основе данных, «цифровых следов».
3. Внедрение ИИ, вытеснение рутинных бизнес-процессов в сфере HR, возможность переориентации на решение стратегических и нестандартных задач при расширении аудитории вовлеченных участников.



СПАСИБО!