

*Базуева Л.А.,
магистрант*

*Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский университет «Синергия» Россия, г. Абакан*

СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

***Аннотация:** в статье исследуются теоретико-методологические аспекты интеграции психологической коррекции самооценки сотрудников в общую структуру системного управления персоналом современной организации. Автор анализирует влияние низкого уровня самоуважения и деструктивных паттернов самовосприятия персонала на общую эффективность управленческих циклов и социально-психологический климат в коллективе. В работе раскрывается специфика деятельности психолога по выявлению интрапсихических барьеров, препятствующих профессиональной реализации кадров.*

***Ключевые слова:** психология управления, системное управление персоналом, индивидуальная самооценка, профессиональное самоуважение, психологическое сопровождение.*

***Annotation:** The article explores the theoretical and methodological aspects of integrating psychological correction of employee self-esteem into the general structure of systemic personnel management of a modern organization. The author analyzes the impact of a low level of self-respect and destructive patterns of personnel self-perception on the overall efficiency of management cycles and the socio-psychological climate in the team. The paper reveals the specifics of the psychologist's activity in identifying intrapsychic barriers that prevent the professional realization of personnel.*

Key words: *management psychology, systemic personnel management, individual self-esteem, professional self-respect, psychological support, organizational psychology, human resources potential.*

В условиях современной экономической парадигмы управление персоналом перестает рассматриваться исключительно как административно-кадровая функция и переходит в плоскость системного междисциплинарного взаимодействия. В данном контексте деятельность психолога в организации приобретает стратегическое значение, становясь связующим звеном между организационными целями и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников. Системное управление персоналом предполагает рассмотрение организации как целостного организма, где изменение в одном элементе неизбежно влечет за собой трансформацию всей структуры [1]. Одним из наиболее значимых, но зачастую недооцененных элементов этой системы является интрапсихическое состояние субъекта труда, в частности, уровень его самооценки и степень развития самоуважения.

Проблема системности в управлении кадрами требует учета не только внешних стимулов (мотивации, системы оплаты труда, условий деятельности), но и внутренних детерминант эффективности. Психологическая составляющая управления персоналом в деятельности психолога фокусируется на создании условий, при которых личностный ресурс сотрудника коррелирует с профессиональными задачами предприятия. Как отмечают исследователи, дефицитарность самоуважения у персонала выступает скрытым барьером, снижающим общую продуктивность системы [2]. Таким образом, работа по укреплению самооценки сотрудников становится не просто гуманистической задачей психолога, а прагматическим инструментом повышения конкурентоспособности организации.

Одним из наиболее значимых векторов в системе управления кадрами является работа с фундаментальными образованиями личности – самооценкой

и самоуважением. Традиционно данные категории рассматривались в контексте индивидуального консультирования, однако системная модель управления персоналом требует их интерпретации как факторов организационной устойчивости. Низкая самооценка сотрудника в контексте профессиональной деятельности перестает быть его частной проблемой и трансформируется в системный риск. Она выступает скрытым деструктором, провоцирующим снижение инновационной активности, рост коммуникативных барьеров и общую эрозию кадрового потенциала. Психолог, действующий в рамках системного управления, должен идентифицировать данные риски на ранних этапах профессионального цикла сотрудника [2].

Теоретический анализ показывает, что дефицит самоуважения и нестабильная самооценка манифестируют в организационной среде через целый спектр негативных проявлений. Во-первых, это феномен «оборонительного поведения», когда сотрудник, опасаясь актуализации своей мнимой некомпетентности, избегает ответственности и делегирования. Во-вторых, это склонность к конформизму и подавление критического мышления, что блокирует процессы оптимизации труда. В рамках системного управления психолог анализирует данные паттерны не как изолированные акты, а как следствие нарушения баланса между требованиями системы и внутренними ресурсами личности. Таким образом, психологическая коррекция самооценки становится инструментом «оздоровления» управленческих связей [3].

Особого внимания заслуживает взаимосвязь между уровнем самоуважения персонала и типом организационной культуры. В жестких иерархических системах, где доминирует директивный стиль управления, низкая самооценка сотрудников часто становится инструментом манипулятивного контроля. Однако в долгосрочной перспективе такая модель ведет к профессиональному выгоранию и стагнации. Деятельность психолога

в системном управлении направлена на трансформацию этой среды в сторону поддерживающей и развивающей. Укрепление самоуважения сотрудников через признание их достижений и предоставление возможностей для самореализации создает синергетический эффект: растет не только индивидуальная удовлетворенность трудом, но и общая резистентность организации к внешним кризисам [4].

Процесс системного управления персоналом в деятельности психолога логически подразделяется на несколько этапов, каждый из которых неразрывно связан с коррекцией самовосприятия кадров. На этапе рекрутинга и первичного отбора психологический инструментарий позволяет выявить кандидатов с деструктивными паттернами самооценки, которые могут негативно повлиять на групповую динамику. Однако системность подхода требует не просто отсева, а разработки индивидуальных траекторий адаптации для талантливых специалистов, чье самоуважение было подорвано предыдущим негативным профессиональным опытом. Здесь роль психолога сближается с ролью коуча и ментора, сопровождающего интеграцию личности в новую корпоративную среду [5].

В процессе оперативного управления персоналом психолог выполняет функцию мониторинга социально-психологического климата. Низкое самоуважение в коллективе часто становится плодородной почвой для возникновения моббинга и горизонтальных конфликтов. Сотрудники с уязвленной самооценкой склонны интерпретировать нейтральные стимулы как угрожающие, что ведет к дестабилизации рабочих процессов. Системный подход психолога здесь заключается в реализации программ групповой терапии и тренингов асертивности, направленных на формирование устойчивого профессионального достоинства. Это позволяет перевести энергию межличностного противостояния в русло конструктивной конкуренции и сотрудничества [6].

Важнейшим аспектом деятельности психолога в структуре системного менеджмента является работа с кадровым резервом и программами лидерства. Традиционно на руководящие посты выдвигаются лица, демонстрирующие внешнюю уверенность. Однако системный анализ часто выявляет за этой маской компенсаторную завышенную самооценку, которая столь же опасна для организации, как и заниженная. Истинное лидерство базируется на высоком уровне самоуважения, позволяющем руководителю признавать ошибки и делегировать полномочия без страха потери авторитета. Психолог, работая с кадровым резервом, осуществляет тонкую настройку этих механизмов, обеспечивая приток в систему управления психологически зрелых кадров [7].

Немаловажным является и вопрос психологического сопровождения в периоды организационных изменений (реструктуризации, слияний, кризисов). В такие моменты системное управление персоналом сталкивается с массовой дестабилизацией самооценки сотрудников, вызванной потерей привычных ориентиров и страхом перед будущим. Психолог в данном контексте выступает как гарант сохранения человеческой ценности в глазах системы. Проведение психологических интервенций, направленных на актуализацию прошлых успехов и укрепление веры в собственные компетенции, позволяет снизить уровень сопротивления изменениям и сохранить костяк коллектива в турбулентных условиях.

Разработка практических рекомендаций по укреплению самоуважения персонала должна базироваться на методологии системного анализа. Это означает, что психолог не ограничивается индивидуальными беседами, а предлагает изменения на уровне регламентов обратной связи, систем поощрения и стандартов делового общения. Формирование в организации культа «безопасной ошибки» и взаимного уважения является фундаментальной задачей, решение которой обеспечивает долгосрочную эффективность всей кадровой системы. Только в условиях, когда каждый

субъект труда ощущает свою значимость и ценность, возможна максимальная отдача интеллектуального и творческого ресурса [8].

Завершая содержательный анализ, необходимо отметить, что интеграция психологических технологий работы с самооценкой в общую структуру системного управления персоналом является требованием времени. Современный работник в значительно меньшей степени реагирует на внешнее принуждение и в значительно большей – на внутренние стимулы, связанные с самоактуализацией и признанием. Психолог в организации становится архитектором среды, в которой профессиональный успех является закономерным следствием психологического благополучия и высокого самоуважения личности. Системное управление, таким образом, обретает гуманистическое измерение, не теряя при этом своей прагматической эффективности.

Таким образом, профессиональная деятельность психолога в контуре системного управления персоналом представляет собой синтез диагностической, коррекционной и методологической работы. Фокус на укреплении самоуважения и стабилизации самооценки кадров позволяет минимизировать интрапсихические барьеры профессионализации, оптимизировать коммуникативные потоки и повысить общую адаптивность организации. В конечном счете, инвестиции в психологическую устойчивость персонала через механизмы системного управления являются наиболее рентабельной стратегией развития современного предприятия, обеспечивающей устойчивое лидерство в условиях жесткой конкуренции.

Использованные источники:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 695 с.
2. Столин, В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М. : Издательство Московского университета, 1983. – 284 с.

3. Роджерс, К. Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию / К. Р. Роджерс. – М. : Эксмо-Пресс, 2017. – 416 с.
4. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие для студ. вузов / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2015. – 480 с.
5. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала / М. И. Магура. – М. : Интел-Синтез, 2019. – 160 с.
6. Борисова, Е. А. Управление персоналом для руководителей / Е. А. Борисова. – СПб. : Питер, 2018. – 256 с.
7. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – М. : Юрайт, 2023. – 381 с.
8. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Издательство МПСИ, 2004. – 752 с.