# ФИЛОСОФСКИЕ, ДУХОВНЫЕ И НРАВСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Рашидова Дильнура Ильхомовна**
Джизакской государственный педагогический университет
студентка 1-курса направлении русского языка и литературы
**Научные руководитель:** доктор филосфских наук,
профессор Саиткасимов Акбар

**Аннотация.** В статье рассматриваются философские основания, духовные ориентиры и нравственные принципы, лежащие в основе процессов повышения кадрового потенциала современных организаций. Показано, что редукция кадровой политики к сугубо прагматическим и экономическим задачам неизбежно ведёт к отчуждению труда и деградации профессиональной среды. На основе анализа классической и современной философии труда, этики добродетелей и персоналистической антропологии обосновывается

необходимость интеграции ценностно-смысловых измерений в концепцию профессионального развития персонала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, философия труда, нравственное развитие, профессиональная этика, человеческий капитал, персонализм, добродетель.

Категория «кадровый потенциал» прочно вошла в лексикон современной управленческой науки и практики. Тем не менее за её внешней операциональностью скрывается глубокое философское содержание, осмысление которого необходимо для адекватного понимания природы профессионального развития человека. Вопрос о том, что значит «повысить кадровый потенциал», не является лишь вопросом технологии обучения или организации карьерного роста — он неизбежно затрагивает более фундаментальные проблемы: что есть человек как субъект труда, каков смысл его профессиональной деятельности, каким образом соотносятся эффективность и достоинство личности.

Господствующая в настоящее время парадигма управления персоналом, восходящая к концепции «человеческого капитала» Г. Беккера и Т. Шульца, [7, 187] рассматривает работника преимущественно как носителя компетенций, инвестиции в которые должны давать измеримую экономическую отдачу. Не отрицая научной ценности данного подхода, необходимо признать его философскую ограниченность: он не способен ответить на вопросы о смысле труда, о нравственных обязательствах организации перед работником и работника перед обществом, о связи профессионального мастерства и личной добродетели.

Философское осмысление труда имеет длительную историю. В античной традиции труд занимал неоднозначное место: с одной стороны, он ассоциировался с усилием и страданием, с другой — ремесленное мастерство признавалось формой знания о мире. Аристотель [1, 296 ] связывал понятие эвдемонии — процветания, счастья — с деятельностью, соответствующей добродетели. Это задаёт принципиально важный горизонт для понимания профессиональной деятельности: подлинное мастерство есть не просто техническое совершенство, но воплощение нравственных качеств деятеля.

В немецкой классической философии труд приобретает статус важнейшей категории. Г.В.Ф. Гегель в [3, 494] «Феноменологии духа» показывает, что через труд человек опредмечивает своё сознание и одновременно обретает себя как свободное существо. Принципиально важным является тезис Гегеля о том, что труд есть форма самопознания: работник, изменяя мир, изменяется сам. Следовательно, профессиональное развитие несводимо к накоплению навыков — оно есть процесс становления личности.

Понятие «духовность» в контексте светской академической науки требует специального прояснения. В данной статье под духовностью понимается не конфессиональная религиозность в узком смысле, но способность человека к самотрансценденции — выходу за пределы непосредственных биологических и социальных детерминаций во имя ценностей, признаваемых безусловными. В этом значении духовность является антропологическим фактом, фиксируемым как религиозными мыслителями (В.С. Соловьёв, Н.А. Бердяев, о. П. Флоренский), [5, 47] так и светскими исследователями (В. Франкл, А. Маслоу). [6, 368].

В. Франкл в своей логотерапии убедительно показал, что стремление к смыслу есть первичная мотивационная сила человека. Профессиональная деятельность способна стать источником смысла тогда, когда работник воспринимает её не как вынужденную необходимость, но как призвание. М. Вебер обратил внимание на то, что немецкое слово Beruf одновременно означает «профессию» и «призвание» — и это не случайное совпадение, но отражение глубокой связи между профессиональным долгом и духовной самоотдачей. Работник, воспринимающий свою деятельность как призвание, демонстрирует качественно иной уровень вовлечённости и профессионализма.

Духовное измерение кадрового развития проявляется, таким образом, в нескольких взаимосвязанных аспектах: формировании профессиональной идентичности, укоренённой в ценностях; развитии способности к самотрансценденции через служение делу, коллективу,

обществу; культивировании профессионального призвания как формы самореализации. Ни один из этих аспектов не поддаётся адекватному описанию в категориях компетентностного подхода, что обнаруживает концептуальную неполноту последнего.

Этика профессионального развития является разделом прикладной этики, предметом которого служат нравственные обязательства, возникающие в сфере профессиональных отношений. Анализ данной проблематики целесообразно выстроить в трёх теоретических горизонтах: этики добродетелей, деонтологической этики и этики заботы.

С позиции неоаристотелевской этики добродетелей (А. Макинтайр, Ф. Фут, М. Нуссбаум) [4, 384] профессиональное развитие есть прежде всего нравственное совершенствование: мастерство нераздельно с практической мудростью, а профессиональные добродетели — честность, ответственность, добросовестность, уважение к коллегам и клиентам — не являются внешними ограничениями деятельности, но конституируют её изнутри. А. Макинтайр показывает, что любая профессиональная практика как устойчивая форма кооперативной деятельности обладает собственными стандартами совершенства и нравственными требованиями к участникам. Врач, учитель, инженер включены в традицию, которая предъявляет к ним нравственные требования, редуцируемые к требованиям рынка лишь ценой профессиональной деградации.

При разработке стратегий и программ повышения кадрового потенциала необходимо учитывать не только компетентностные параметры, но и смысловую наполненность труда, нравственную культуру организации, уважение к достоинству и субъектности работника. Это делает задачу повышения кадрового потенциала задачей не только управленческой, но и в глубоком смысле гуманитарной — задачей создания условий для подлинного человеческого расцвета в профессиональной деятельности.

**Список литературы:**

1. Аристотель. Никомахова этика / пер. с др.-греч. Н.В. Брагинской. — М.: Академический проект, 2019. — 296 с.

2. Бердяев Н.А. О назначении человека: опыт парадоксальной этики. — М.: АСТ, 2006. — 480 с.

3. Гегель Г.В.Ф. Феноменология духа / пер. Г.Г. Шпета. — М.: Наука, 2000. — 495 с.

4. Макинтайр А. После добродетели / пер. с англ. В.В. Целищева. — М.: Академический проект, 2000. — 384 с.

5. Соловьёв В.С. Оправдание добра // Соч.: в 2 т. Т. 1. — М.: Мысль, 1988. — С. 47.

6. Франкл В. Человек в поисках смысла / пер. с нем. Д.А. Леонтьева. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.

7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — Chicago: University of Chicago Press, 1964. — 187 p.