

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ
АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ НАУК



АКМЕОЛОГИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
3(31) — 2009 Июль—Сентябрь МОСКВА
Выходит один раз в квартал.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР — ДЕРКАЧ АНАТОЛИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ

Президент Международной академии акмеологических наук,
Заслуженный деятель науки РФ, академик РАО, доктор психологических наук, профессор

Редакционный совет

Бодалев Алексей Александрович
Председатель Редакционного совета, заслуженный деятель науки РФ, академик РАО, доктор психологических наук, профессор

Михайлов Геннадий Степанович
(зам. Председателя Редакционного совета)
доктор психологических наук, профессор

Абульханова Ксения Александровна
академик РАО, доктор философских наук, профессор

Климов Евгений Александрович
академик РАО, доктор психологических наук, профессор

Кузьмина Нина Васильевна
член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук, профессор

Перельгина Елена Борисовна
академик МААН,
доктор психологических наук, профессор

Рубцов Виталий Владимирович
академик РАО,
доктор психологических наук, профессор

Сайко Эди Викторовна
доктор исторических наук, профессор

Сластенин Виталий Александрович
академик РАО,
доктор педагогических наук, профессор

Фельдштейн Давид Иосифович
академик РАО, доктор психологических наук, профессор

Редакционная коллегия

Селезнева Елена Владимировна
(первый зам. главного редактора)
доктор психологических наук, профессор

Казаков Юрий Николаевич
(зам. главного редактора)
доктор медицинских наук, профессор

Асеев Владимир Георгиевич
доктор психологических наук, профессор

Гагарин Александр Валерьевич
доктор педагогических наук, профессор

Галицкая Лидия Анатольевна
кандидат философских наук, профессор

Москаленко Ольга Валентиновна
доктор психологических наук, профессор

Шаланкина Ольга Валентиновна
(ответственный секретарь)
кандидат психологических наук

Ответственный за выпуск номера
Шаланкина Ольга Валентиновна

Адрес редакции: 119606, Москва, проспект Вернадского, д. 84, РАГС, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

Телефон-факс: (495) 436-94-15, **E-mail:** akmeo@list.ru, shalankina@ur.rags.ru

Журнал зарегистрирован в Министерстве печати и информации Российской Федерации.
Регистрационный номер 012108

Издательство Международной Академии Акмеологических Наук 8(916) 1550090
Лицензия ЛР № 060280 от 04.06.1998 г.

Редакционный совет, редколлегия и редакция не располагают возможностями вести частную переписку, рецензировать и возвращать не заказанные им материалы.

ISSN 2075-7577

Индекс: 42119

© Научно-практический журнал «АКМЕОЛОГИЯ»

СОДЕРЖАНИЕ

КОНФЕРЕНЦИИ

Держач А.А.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АКМЕОЛОГИИ РАЗВИТИЯ..... 10
Рассматриваются актуальные проблемы акмеологии развития. Раскрывается содержание основных категорий этой области науки. Анализируются исследования, проведенные в русле акмеологии развития.

Абульханова К.А.

РОЛЬ С.Л. РУБИНШТЕЙНА В СТАНОВЛЕНИИ АКМЕОЛОГИИ 16
Рассматривается роль С.Л.Рубинштейна в становлении акмеологии. Показано значение для акмеологии методологических принципов, которые разрабатывал С.Л.Рубинштейн, его идеи о человеке как субъекте жизни.

Семенов И.Н.

РЕФЛЕКСИВНО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ
ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА..... 20
Рассматривается роль рефлексии в развитии творческого потенциала человека. Показана актуальность психолого-акмеологического изучения рефлексивно-творческого потенциала современного специалиста.

Маркин В.Н.

ЧЕЛОВЕКОВЕДЧЕСКИЙ ПОДХОД В АКМЕОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ 22
Раскрывается специфика человековедческого (психолого-акмеологического) подхода в управлении. Анализируется содержание человековедческого стиля руководства персоналом. Вводится понятие человековедческой компетентности руководителя.

Марков В.Н.

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО РОСТА СОВРЕМЕННЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИИ..... 25
Анализируются тенденции личностного развития современных государственных служащих. Показаны противоречия между потребностью государственных служащих в поступательном личностном саморазвитии и функциональными требованиями государственной службы к своим кадрам.

Мельничук А.С.

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ 28
Анализируется специфика структуры ценностных ориентаций у руководителей с высокой и низкой акмеологической направленностью. Показана взаимосвязь между уровнем направленности руководителей на самосовершенствование и самореализацию и структурой их ценностных ориентаций.

Степнова Л.А.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ АУТОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО 30
Рассматривается влияние аутопсихологических технологий на развитие профессиональной креативности и профессиональной идентичности. Показаны основные проблемы в развитии данных феноменов, а также механизмы оптимизации этого процесса средствами аутопсихологических технологий.

Соловьева Н.В.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АНАЛОГИИ ГЕНИЕВ РУССКОЙ НАУКИ..... 33
Рассматриваются с позиций акмеологии жизненные и научные пути М.В. Ломоносова и Д.И. Менделеева. На этом примере формулируются акмеологические характеристики гениальности в области науки.

CONTENTS

CONFERENCE

Derkach A.A.

ACTUAL PROBLEMS ACMEOLOGY OF DEVELOPMENT..... 10
Actual problems acmeology developments are considered. The maintenance of the basic categories of this area of a science reveals. The researches spent in a channel acmeology of development are analyzed.

Abulhanova K.A.

ROLE S.L.RUBINSHTEJN'S IN FORMATION ACMEOLOGY 16
S.L. Rubinshtejn's role in formation acmeology is considered. Value for acmeology methodological principles which S.L.Rubinshtejn developed, its ideas about the person as the subject of a life is shown.

Semenov I.N.

IS REFLECTIVE-ACMEOLOGICAL PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF CREATIVE POTENTIAL OF THE PERSON 20
The reflexion role in development of creative potential of the person is considered. The urgency psychological-acmeological studying of is reflective-creative potential of the modern expert is shown.

Markin V.N.

HUMANITYCAL APPROACH IN ACMEOLOGY OF MANAGERMENTS 22
Specificity humanitycal (psychological-acmeological) the approach in management reveals. The maintenance humanitycal style of a management is analyzed by the personnel. The concept humanitycal competence of the head is entered.

Markov V.N.

THE PERSONAL BASES OF ACMEOLOGICAL GROWTH THE MODERN STATE CIVIL EMPLOYEES OF RUSSIA..... 25
Tendencies of personal development of modern civil servants are analyzed. Contradictions between requirement of civil servants for forward personal self-development and functional requirements of public service to the shots are shown

Melnichuk A.S.

FEATURES OF VALUABLE SPHERE OF HEADS WITH VARIOUS LEVEL OF AKMEOLOGICAL ORIENTATIONS 28
Specificity of structure of valuable orientations at heads with high and low acmeological orientation is analyzed. The interrelation between level of an orientation of heads on self-improvement and self-realisation and structure of their valuable orientations is shown.

Stepnova L.A.

ACMEOLOGICAL TECHNOLOGIES OF DEVELOPMENT AUTOPSYCHOLOGICAL COMPETENCE THE CIVIL SERVANT 30
Influence autopsychological technologies on development professional creativity and professional identity is considered. The basic problems in development of the given phenomena, and also mechanisms of optimisation of this process by means autopsychological technologies are shown.

Soloviova N.V.

ACMEOLOGICAL ANALOGIES OF GENIUSES OF RUSSIAN SCIENCE..... 33
Are considered from positions acmeology M.V. Lomonosov's and D.I. Mendelejev's vital and scientific ways. On this example are formulated acmeological characteristics of genius in the field of a science.

Федоркина А.П.

**ПОЛИТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ПОЛИТИЧЕСКОЕ ДОВЕРИЕ
В КОНТЕКСТЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ 37**

Раскрывается роль политической акмеологии в повышении политической культуры общества. Показана необходимость перехода к субъект-субъектным отношениям в политике и роль доверия в формировании политического имиджа.

Катаева Л.И.

**СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ 39**

Рассматриваются акмеологические аспекты психологического сопровождения управления персоналом, специфика психолого-акмеологического сопровождения и критерии оценки его эффективности.

Асеев В.Г.

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ЗНАЧИМОГО ПРОСТРАНСТВА ЛИЧНОСТИ 42**

Рассматривается проблема соотношения объективно важного и субъективно значимого в процессе актуализации акмеологически важных перспективных мотивационных установок. Анализируются вопросы гармоничного и дисгармоничного развития.

Селезнева Е.В.

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ 45

Анализируется содержание понятия «жизненный путь» с позиций акмеологии. Рассматривается роль целеполагания в построении жизненного пути.

Марасанов Г.И.

**МЕТОДИКА АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ СОПОСТАВЛЕНИЙ КАК СРЕДСТВО ИЗУЧЕНИЯ
СУБЪЕКТИВНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ЧЕЛОВЕКА 49**

Описывается разработанная и апробированная автором методика акмеологических сопоставлений. Показано ее применение на примере изучения восприятия людьми различных политических и государственных деятелей.

Вострикова Т.А.

**ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ..... 52**

Особенности педагогической деятельности учителя анализируются с акмеологических позиций. Рассматриваются субъективные и объективные показатели профессионализма педагога.

Двинянинова Е.Н.

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ
У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА 55**

Показана взаимосвязь между процессом формирования профессионально-значимых качеств у студентов и развитием у них индивидуальных особенностей личности, становлением жизненных планов, личностным и профессиональным самоопределением.

Дубинко Н.А.

**ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАБОТКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ 57**

Анализируются функции и цели управленческой деятельности и роль управленческой информации в формировании у руководителя способности к самоорганизации.

Краснощеченко И.П.

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СУБЪЕКТНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ВУЗА..... 60**

Рассматривается проблема субъектно-профессионального становления будущих специалистов в образовательном пространстве вуза и роль психолого-педагогического сопровождения в данном процессе.

Fedorkina A.P.

POLITICAL CULTURE AND POLITICAL TRUST IN THE CONTEXT OF ACMEOLOGICAL KNOWLEDGE.....37
The role political acmeology in increase of political culture of a society reveals. Necessity of transition to the subject-subject is shown relations in the politician and a trust role in formation of political image.

Kataeva L.I.

SPECIFICITY OF PSYCHOLOGICAL-ACMEOLOGICAL SUPPORT OF WORK WITH THE PERSONNEL39
Are considered acmeological aspects of psychological support of management by the personnel, specificity psychological-akmeological supports and criteria of an estimation of its efficiency.

Aseev V.G.

ACMEOLOGICAL FEATURES SIGNIFICANT SPACE OF THE PERSON42
The problem of a parity objectively important and subjectively significant in the course of actualisation acmeological important perspective motivational installations is considered. Questions of harmonious and disharmonious development are analyzed.

Selezneva E.V.

PURPOSE ACHIEVEMENT AND THE COURSE OF LIFE: ACMEOLOGICAL STRATEGY45
The maintenance of concept «course of life» from positions acmeology is analyzed. The role purpose achievement in construction of a course of life is considered.

Marasanov G.I.

TECHNIQUE OF ACMEOLOGICAL COMPARISONS AS MEANS OF STUDYING OF THE SUBJECTIVE PSYCHOLOGICAL REPRESENTATIONS OF THE PERSON49
The technique developed and approved by the author acmeological comparisons is described. Its application on an example of studying of perception people various political and statesmen is shown.

Vostrikova T.A.

THE PSYCHOLOGICAL-ACMEOLOGICAL ANALYSIS PROFESSIONAL WORK OF THE TEACHER52
Features of pedagogical activity of the teacher are analyzed with acmeological positions. Subjective and objective indicators of professionalism of the teacher are considered.

Dvinyaninova E.N.

FORMATION OF IS PROFESSIONAL-SIGNIFICANT QUALITIES OF STUDENTS TECHNICAL UNIVERSITY55
The interrelation between process of formation of is professional-significant qualities at students and development in them of specific features of the person, formation of vital plans, personal and professional self-determination is shown.

Dubinko N.A.

PSYCHOLOGICAL-ACMEOLOGICAL ASPECTS OF PROCESSING OF THE ADMINISTRATIVE INFORMATION57
Functions and the purposes of administrative activity and a role of the administrative information in formation at the head of ability to self-organising are analyzed.

Krasnoshchechenko I.P.

THE PSYCHOLOGICAL, PEDAGOGICAL ACCOMPANIMENT FOR THE SUBJECT-PROFESSIONAL BECOMING OF FUTURE PSYCHOLOGISTS IN THE EDUCATIONAL FIELD OF HIGH SCHOOL.....60
The problem of subject-professional formation of the future experts in educational space of high school and a role of psychological-pedagogical support in the given process is considered

Одинг А.С. Марар О.И.

АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИЙ, СВЯЗАННЫХ С РИСКОМ 63
Рассматриваются вопросы акмеологического обеспечения деятельности специалистов авиа-предприятия. Анализируется содержание мероприятий, входящих в систему акмеологического обеспечения.

Сагайдак С.С.

СПЕЦИФИКА РАБОТЫ СУДЕЙ ОБЩИХ СУДОВ И ПРОГНОЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ 66
Рассматриваются особенности работы судей общих судов и взаимосвязь этих особенностей с профессиональной эффективностью судей. Предложена процедура формирования прогностических критериев профессиональной эффективности судей общих судов.

Стрижов Е.Ю.

ВАЛИДНОСТЬ ЛИЧНОСТНОГО ОПРОСНИКА НРАВСТВЕННОЙ НАДЕЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА 67
Рассматривается степень валидности разработанной автором методики психодиагностики нравственной надежности личности. Путем статистического сравнения показан уровень надежности данной методики по признаку внутренней согласованности теста и по методу его половинного расщепления.

Тенюшев Б.И., Андреева И.Г.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СУБЪЕКТНОСТЬ ЮРИСТА КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА 70
Раскрывается содержание понятия «профессиональная субъектность». Анализируются особенности структуры профессиональной субъектности юристов и специфика профессионального становления будущих юристов.

Варламова-Дингман С.А., Фоллс К.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ДЕТЯМ В США НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ CASA 73
Описывается система социальной помощи детям, оставшимся без попечительства родителей, в США. Раскрываются особенности процесса подготовки волонтеров - назначенных судом общественных адвокатов.

Гребнева Е.М.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЗАДАЧ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 75
Раскрывается содержание концепции «Акмеологические особенности решения инновационных задач в сфере развития персонала», направленной на повышение эффективности производства и удовлетворенности трудом и своим профессиональным развитием работников предприятия.

Евстифеев Р.В., Евстифеева Г.Г.

НА ПУТИ К АКМЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ 78
Рассматриваются акмеологические характеристики, обеспечивающие эффективное становление и развитие молодых политических лидеров. Раскрывается акмеологический механизм становления политического лидера на ранней ступени зрелости.

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Бусыгина И.С.

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ 80
В статье представлено, что безопасность организации детерминирована рядом факторов: информационными, структурными, ценностными, поведенческими и др. Рассмотрены корпоративные ценности, обеспечивающие организационную стабильность. Представлена авторская модель управления корпоративными ценностями как фактором корпоративной безопасности организации.

Oding A.S., Marar O.I.

ACMEOLOGICAL MAINTENANCE OF ACTIVITY OF EXPERTS OF THE TRADES CONNECTED WITH RISK63
 Questions acmeological maintenance of activity of experts of aviation enterprise are considered. The maintenance of the actions entering into system acmeological of maintenance is analyzed.

Sagajdak S.S.

SPECIFICITY OF WORK OF GENERAL COURT JUDGES AND A FORECAST OF PROFESSIONAL EFFICIENCY66
 Features of work of judges of the general courts and interrelation of these features with professional efficiency of judges are considered. Formation procedure prognostic criteria of professional efficiency of judges of the general courts is offered.

Strizhov E. Yu.

VALIDITY OF PERSONALITY QUESTIONNAIRE OF MORAL RELIABILITY 67 Degree validity the technique of psychodiagnostics of moral reliability of the person developed by the author is considered. By statistical comparison level of reliability of the given technique on the basis of an internal coordination of the test and on its method half splittings is shown.

Tenyushev B.I., Andreev I.G.

PROFESSIONAL SUBJECTIVITY OF JURIST AS PROBLEM OF AKMEOLOGY70
 The concept maintenance «professional subjectivity» reveals. Features of structure professional subjectivity lawyers and specificity of professional formation of the future lawyers are analyzed

Varlamova-Dingman S.A., Folls C.

THE SOCIAL HELP TO CHILDREN IN THE USA ON THE EXAMPLE OF NATIONAL PROGRAM CASA73
 The system of the social help to children who have remained without guardianship of parents, in the USA is described. Features of process of preparation of volunteers - the public lawyers appointed court reveal.

Grebneva E.M.

ACMEOLOGICAL FEATURES OF THE DECISION OF INNOVATIVE PROBLEMS IN SPHERE OF DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL75
 The concept maintenance «Acmeological features of the decision of innovative problems in sphere of development of the personnel», the production efficiency directed on increase and satisfaction work and the professional development of workers of the enterprise reveals.

Evstifeev R.V., Evstifeeva G.G.

ON A WAY TO AKME: PSYCHOLOGICAL AND ACMEOLOGICAL FEATURES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF YOUNG POLITICAL LEADERS78
 Are considered acmeological the characteristics providing effective formation and development of young political leaders. Reveals acmeological the mechanism of formation of the political leader at an early step of a maturity.

PERSONNEL MANAGEMENT

Busygina I.S.

THE AXIOLOGICAL BASES OF CORPORATE SAFETY80
 In article it is presented that safety of the organization is determined by a number of factors: information, structural, valuable, behavioural, etc. The corporate values providing organizational stability are considered. The author's model of management by corporate values as the factor of corporate safety of the organization is presented.

Смирнова И.А.

**СУЩНОСТНЫЕ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ 87**

Анализируется содержание понятия «корпоративная культура», выделяются акмеологические составляющие данного понятия, исследуются функции корпоративной культуры и на этой основе формулируются сущностные психолого-акмеологические характеристики корпоративной культуры.

ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

Павлова Т.В.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РОДИТЕЛЬСТВА 95

В статье рассматриваются социально-психологические аспекты деторождения и родительства, характерные для современной семьи. Приведен анализ современных подходов к изучению материнства, в частности мотивации репродуктивной деятельности. Рассматриваются факторы, определяющие формирование мотивов и установок родительства. В качестве основного механизма формирования психологической готовности к родительству рассматривается функционально-ролевая согласованность супругов и усвоение позитивных родительских установок.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Кузьмина С.В.

**СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНОГО ПОДХОДА 101**

В статье рассматривается категория профессионализма с позиции различных социально-культурных и экономических условий развития общества. В качестве одного из важнейших факторов, оказывающих влияние на становление профессионализма, определяется организационная культура ВУЗа.

Мирчук И.В.

**ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ
В РАМКАХ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА 107**

В данной статье рассматривается процесс профессионализации специалистов налоговой службы. Поднимается вопрос о программе психологического сопровождения с целью оптимизации профессиональной деятельности специалистов налоговой службы, в ходе повышения квалификации.

Чаленко Н.В.

**УСЛОВИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ У СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ ПРОФАЙЛИНГА 110**

Условия, влияющие на развитие социально-психологических компетенций и процесса профессионального развития в целом, условно можно разделить на две группы: внутренние (индивидуальные) и внешние (организационные). Таким образом, можно говорить о двухвекторной направленности процесса развития СПК. Несомненный научный и практический интерес представляет собой попытка рассмотреть акмеологическое содержание внутренних и внешних условий развития СПК профайлера. В качестве интегрального результата развития СПК выступает успешная социально-психологическая и трудовая адаптация профайлеров к производственной деятельности на основе полученных знаний и умений в процессе развития.

МОЛОДЫЕ ИМЕНА

Щёголева А.В.

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 114

Статья затрагивает вопросы приоритетных направлений в развитии российского бизнеса, а именно усовершенствование процессов управления организацией через развитие инновационной активности руководителя. Автором рассмотрены психолого-акмеологические особенности проявления инновационной активности и выявлены психологические условия инновационного поведения руководителя бизнеса.

НАШИ АВТОРЫ 118

Smirnova I.A.

**INTRINSIC PSYCHOLOGICAL-ACMEOLOGICAL CHARACTERISTICS
OF CORPORATE CULTURE**

87

The concept maintenance «corporate culture» is analyzed, are allocated acmeological components of the given concept, functions of corporate culture are investigated and on this basis are formulated intrinsic psihologo-acmeological characteristics of corporate culture.

EDUCATION AND FORMATION

Pavlova T.V.

SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL ASPECTS PARENTHOOD

95

In article socially-psychological aspects of a child-bearing and parenthood, characteristic for a modern family are considered. The analysis of modern approaches is led to motherhood studying, in particular to motivation of reproductive activity. The factors defining formation of motives and installations parenthood are considered. As the basic mechanism of formation of psychological readiness to parenthood the is functional-role coordination of spouses and mastering of positive parental installations is considered.

PROFESSIONAL FORMATION OF INDIVIDUAL

Kuzmina S.V.

**PHYSICAL TRAINING AND SPORTS PROFESSIONALS DEVELOPMENT FROM THE
ORGANIZATIONAL-CULTURAL APPROACH**

101

In clause the category of professionalism from a position of various welfare and economic conditions of development of a society is considered. As one of the major factors influencing formation of professionalism, the organizational culture of high school is defined.

Mirchuk I.V.

**PSYCHOLOGICAL AND ACMEOLOGICAL SUPPORT OF THE PROCESS OF
PROFESSIONALIZATION OF THE TAX SERVICE EXPERTS IN THE FRAME
OF A COMPETENT APPROACH**

107

In this article the process of professionalization of the tax service experts is considered. The question on the program of psychological support for the purpose of optimization of the professional work of the tax service experts is dealt during the improvement of a professional skill.

N.V. Chalenko

**THE CONDITIONS, WHICH INFLUENCE ON SOCIAL-PSYCHOLOGICAL
JURISDICTION OF PROFILING EMPLOYEE'S**

110

The conditions, which influence on social-psychological jurisdiction and the process of professional development at all, could be divided into two groups: interior (individual) and exterior (organized). That's why we could speak about two—focus process of development of social-psychological jurisdiction. The scientific and practical interest has the attempt to examine the acme logical information of interior and exterior conditions of development of social-psychological jurisdiction. As the result of social-psychological jurisdiction is the successful social-psychological and working adaptation of profiling employees to their activity in accordance with their knowledge and skills.

YOUNG NAMES IN THE SCIENCE

Shchyogoleva A.V.

**INNOVATIONAL ACTIVITY AS A COMPONENT OF THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF RUSSIAN BUSINESS MANAGER**

114

The article touches some questions of the main directions in the development of Russian business, namely the improvement of the managing processes in the organization by the increase of the manager's innovational activity. Psychological and acmeological peculiarities of the demonstration of innovational activity are considered and the psychological conditions of the innovational behaviour are revealed by the author.

OUR AUTHORS..... 119

КОНФЕРЕНЦИИ

**23 июня 2009 года в Москве прошла V Международная научная конференция
«Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека».**

Организаторами конференции стали Международный акмеологический институт, Международная академия акмеологических наук, Российский Гуманитарный Научный Фонд, Российская Академия Образования, Институт психологии Российской Академии наук, Центр Акмеологических исследований.

Конференция стала определенным итогом развития новой отрасли науки – акмеологии и ориентиром в будущих акмеологических исследованиях

На конференции обсуждались следующие проблемы: акмеология как интегративная область научного знания; предмет акмеологии, ее место в системе наук; методологические принципы и подходы в акмеологии; акмеологическое изучение человека как индивида, личности, субъекта деятельности; акмеология о единстве процессов профессионального и личностного развития и путей достижения профессионального мастерства на основе реализации творческого потенциала личности; акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека; акмеологические психодиагностические проблемы; отрасли прикладной акмеологии; сущность акмеологических технологий личностного и профессионального развития.

В конференции участвовали представители различных регионов Российской Федерации, а также зарубежные гости.

Представляем вашему вниманию материалы участников конференции

А.А. Деркач, Москва

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АКМЕОЛОГИИ РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: акмеология развития, акмеологическое развитие, саморазвитие, самореализация, деятельность.

Keywords: acmeology of developments, acmeological development, self-development, self-realisation, activity

Акмеологическое знание как совокупность сведений в области акмеологии является результатом познания акмеологических феноменов, факторов, механизмов и закономерностей процесса достижения акме и обеспечивает объяснение и преобразование комплекса проблем, связанных с прогрессивным развитием зрелого человека.

Накопление акмеологического знания происходит одновременно на разных уровнях. Так, на методологическом уровне в результате теоретико-методологических исследований, объединенных общей идеей прогрессивного развития зрелого человека при достижении им жизненных вершин, была обоснована система методологических подходов и принципов акмеологии, опирающихся на совокупность идей о ценности человека и его духовного мира, способности к творчеству и самосовершенствованию. На теоретическом уровне разрабатываются акмеологические концепции, позволяющие объяснять и осмысливать научные факты. На методическом уровне идет развитие системы гуманитарных технологий, овладение которыми оптимизирует движение человека к акме.

Осмысление научных фактов, полученных в результате теоретических и эмпирических исследований, приводит к усложнению структуры акмеологического знания. Вначале акмеология развивалась прежде всего за счет своих прикладных областей, целью которых было развитие и совершенствование представителей различных профессий, повышение эф-

фективности их деятельности, становления их как субъектов жизненного пути. Параллельно развивалась общая акмеология, в рамках которой на теоретическом и эмпирическом уровне решаются фундаментальные научные проблемы, формируется понятийно-категориальный и концептуальный аппарат, а также разрабатываются методологические принципы и фундаментальные методы акмеологического исследования.

В настоящее время накоплено достаточно научных фактов, позволяющих говорить о возможности выделения такой области акмеологического знания, как акмеология развития. Эта область акмеологического знания изучает основные закономерности прогрессивного развития человека в онтогенезе; проблемы деятельности как основания акмеологического развития субъекта; механизмы становления и развертывания процесса самореализации как содержания акмеологического развития; качественное своеобразие и характеристики личности, сознания и деятельности в различные возрастные периоды, обеспечивающие эффективность процесса достижения акме и самоосуществления человека.

Когда мы говорим в акмеологии о возможностях, потребностях, способностях самореализации современного человека, мы должны учитывать разный характер их проявления в исторически разных условиях, с одной стороны, а с другой — заключенные в них «опыт» большой дистанции их становления и развития и сформированный человеческий потенциал. В этом плане способности и потребности человека, в том числе способности и потребности саморазвития и самореализации, всегда представлены в двух ипостасях — как свойства и качества его как носителя социального в его конкретном и всеобщем культурно-историческом определении.

Акмеология как наука о развитии взрослого человека и его возможностях, способностях, условиях и смысле формирования потребности в наивысших личностных достижениях не только интегрирует знания о развитии взрослого человека в его социально значимой, прежде всего, профессиональной деятельности. Акмеология все более четко выстраивает свой ряд проблем и способов их решения и свое особое пространство в исследовании особенностей процесса развития человека как деятельного субъекта и его творческого самоосуществления на всей дистанции онтогенеза. И наиболее значимым достижением акмеологических знаний является переход от познания акме как результативного момента развития личности к процессуальным характеристикам развития человека как деятельного субъекта, от условий развертывания его потребности в самореализации и достижении акме к раскрытию путей формирования такой потребности и т. д.

Особый смысл в акмеологии развития и прежде всего в контексте акме как высшего проявления человеком себя в своем осуществлении приобретают самореализация и самоосуществление. Во все большей степени исследователи выходят на проблемы процессуальных характеристик, проблемы поиска корней возникновения этих феноменов, в частности, творческого начала — специфической и ярковыраженной потребности человека самореализоваться — как реально действенной формы проявления его самости.

Если такие феномены, как самоопределение, самопознание, самопроявление, самоорганизация, самодетерминация, самоидентификация, самовоспитание, самооценка связаны прежде всего с накоплением, присвоением, формированием социально необходимых свойств и качеств человека как индивида, субъекта, личности, то есть фиксируют развитие его в деятельности, то самореализация и самоосуществление во всех случаях полагают самопредъявление человеком себя обществу в социально значимой деятельности.

Потребность в самоосуществлении как главная потребность человека выражается объективно в хорошо наблюдаемом феномене активности человека в жизни. Эта активность обусловлена не только материальными стимулами и не только признанием его значимости другими, но прежде всего тем признанием, которое утверждает человека как действенного субъекта в его собственных глазах. Это наиболее зримо проявляется в постоянных изобретениях, технико-технологическом прогрессе, в успешности постоянно расширяемой и углубляемой профессиональной деятельности.

Для понимания и разработки проблемы акмеологического развития в контексте самореализации главными и исходными являются следующие моменты.

В основе становления человека лежит возникший в эволюции живого принципиально новый тип активности, активности собственно человеческой, фиксирующей качественно новый уровень в общей эволюции – деятельности.

Главными в акмеологическом аспекте являются те сущностные особенности деятельности, которые обеспечивают способность творческого самоосуществления человека в его «переходе» через себя. Такой «переход» является специфическим человеческим свойством. Творческий прорыв в новое в развитии осуществляется не только за счет изменения себя, саморазвития, субъектного роста, но и за счет деятельности субъекта как деятельности социально необходимой, в которой он переходит через себя. Его самость осуществляется не в деятельности, а деятельностью; он способен перейти через ситуацию и формирует свою надситуативную активность как творческое решение.

В деятельности и деятельностью человек не просто реализует свои «накопленные» способности как особый живой организм, обладающий определенным комплексом возможностей. Происходит самореализация человека как активно, целенаправленно действующего субъекта, предъявляющего себя обществу деятельностью, которая несет определенный творческий потенциал в силу того, что порождается она специфической потребностью, свойственной только человеку, – состояться человеком.

Самореализация, объективно мотивированная потребностью состояться и осуществляемая в конкретных видах деятельности, является необходимым моментом не только саморазвития индивида, роста его самости, но и его деятельности. Самореализация в деятельности осуществляется через накопление творческих решений, усложнение ее структуры, рост степени действенности. И в этом плане самореализация объективно выступает как необходимый момент онтогенеза, как особая внутренняя структурообразующая сторона его, полагающая не только развитие и саморазвитие индивида, но и реализацию его в социальном мире и социального мира в нем.

Таким образом, акцент в сфере акмеологического развития переносится с ситуации развития индивида в качестве социального существа и формирования его человеческого потенциала на ситуацию самореализации, выполнения себя, предъявления себя и своего Я обществу в реальной социально значимой, творческой деятельности. Это выступает необходимым моментом человеческого осуществления. Самореализация индивида в деятельности проявляется как необходимый компонент развития, и в качестве самостоятельной линии такого развития выступает основанием акмеологического развития в едином процессе онтогенеза. Процесс самореализации является образующим акмеологического развития как линии развития растущего человека, не только реализующей субъектную позицию индивида, но и постоянно несущей потребность состояться, самовыразиться и на высших уровнях развития такой потребности, возможности и способности достигнуть акме как вершины самореализации и самоосуществления.

Вычленяющиеся в онтогенезе линии движения – саморазвитие и самореализация практически объективно представляют две неразрывные стороны этого единого процесса, единые по смылосодержательным характеристикам, но различные по своим процессуальным особенностям, характеру и направленности движения. Одна из них связана с объективно заложенными в человеке стремлением, потребностью и необходимостью научиться человеческой жизни, овладеть знаниями, умениями, самоопределиться, самопознать, самопонять, самосознать и так далее в его объективно осуществляющемся саморазвитии. Другая заключает объективно заложенную в индивиде как субъекте потребность, возможность, способность и необходимость самоактуализироваться, самоутвердиться, самореализоваться, самоосуществиться. Их непрерывное взаимодействие в структуре целостного «потока» онтогенеза обусловлены субстанционально значимым противоречием, заложенным в деятельность как основание становления и акмеологического развития человека.

Деятельность, в том числе в ее коллективных формах, выражая всеобщую сущность человека, реализуется только в деятельности конкретного человека. Она принадлежит только человеку как особому существу, обладающему соответствующими качествами, способностями. В числе таковых выступают субъектность ее носителя, его способность ставить

цели, проектировать, активно действовать, преобразовывать, то есть не только отражать действительность, но и преобразовывать ее.

Деятельность является основанием развития индивида, выходящего за пределы, заложенные не только в его биологические характеристики, но и в культурно-исторические нормы, которые постоянно изменяются им в его творении за счет таких собственно человеческих свойств, как самопостроение и, главное, самореализация. А это, в свою очередь, предполагает особые свойства деятельности как принципиально нового уровня и типа активности:

- изобретение в ее процессе продукта, не существующего в природе;
- отношение ее субъекта к ее продукту и другому человеку через этот продукт;
- новый тип связей ее носителей – общественность;
- наконец, принципиально нового, способного к творческой деятельности, к преобразованию носителя – субъекта.

То есть деятельность и субъект неразрывны и представляют особую целостность, обеспечивающую эволюцию нового живого.

Деятельность в процессе ее осуществления полагает отношение субъекта к предмету, к себе, к другому, к сообществу, в котором он действует. В результате деятельности и в деятельности создаются противоречия, обуславливающие необходимость самоосуществления индивида как субъекта.

Таким образом, онтогенез можно представить как объективно осуществляемый, сложно организованный процесс индивидуального развития, включающий, в частности, накопление новообразований, смену ведущей деятельности, изменение ее содержания, структуры и характеристик индивидов. Обе линии онтогенеза – саморазвитие и самореализация – проявляются в деятельности, которая выступает как единое основание существования и воспроизводства человека.

Эти и другие вопросы акмеологического развития постепенно становятся предметом серьезных исследований в рамках акмеологии развития.

Особенно активно изучаются проблемы акмеологии развития в рамках Московской научной акмеологической школы, основные исследования которой проводятся на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. Только за два последних года было проведено значительное число исследований, углубивших наше представление о проблемном поле акмеологии развития.

Теоретико-методологические основания акмеологии развития были зафиксированы в цикле статей, опубликованных мною совместно с доктором исторических наук, профессором Э.В. Сайко в журнале «Мир психологии» в 2007–2008 гг. Впервые было раскрыто содержание понятия «акмеологическое развитие» и показано, как акмеологическое развитие осуществляется в структуре онтогенеза; были выявлены основания акмеологического развития, в качестве которых выступают потребность в самореализации и деятельность; проанализированы в контексте проблем акмеологического развития такие феномены как субъектность и самость.

В кандидатских и докторских диссертациях, защищенных в последние два года на кафедре, также раскрыты многие аспекты акмеологического развития.

Так, в диссертации М.Н. Дарижаповой были выявлены акмеологические особенности самоотношения государственных служащих. Было показано, что выраженная акмеологическая ориентация (высокая значимость сферы профессиональной жизни и ценности саморазвития) определяют большую структурированность самоотношения; оптимальный уровень выраженности его модальностей; формирование в рамках самоотношения безусловного самоуважения и способности к самоуправлению; органичную интеграцию самоотношения в систему ценностно-смысловых отношений.

А.А. Мусохранов, исследовавший акмеориентированное саморазвитие управленца как фактор совершенствования его профессионализма, показал, что акмеориентированное саморазвитие является интегральной характеристикой самости и разворачивается как процесс деятельностно-практического самоизменения. Возможности акмеориентированного саморазвития каждого человека неисчерпаемы, а внутренняя свобода в ходе акмеориентированного саморазвития имеет приоритет по отношению к внешней свободе.

Было установлено, что в процессе акмеориентированного саморазвития происходят интенсификация и повышение эффективности процессов самости, совершенствование и умножение возможностей человека, качественные и количественные изменения в индивидуальных, личностных и субъектных структурах, а также в деятельности и сознании; у субъекта акмеориентированного саморазвития формируются потребность в систематическом самосовершенствовании; готовность к целенаправленным акмеориентированным самоизменениям; способность эффективно реализовывать решения в области саморазвития. В этом интегративном творческом процессе, который направлен на достижение акме и самоосуществление, у человека формируется способность к оптимальной самоорганизации своей жизни.

В исследовании Л.Ф. Фурси было показано, что акмеологическое развитие осуществляется в ходе профессиональной деятельности, в рамках которой происходит формирование субъектной позиции индивида и которая выступает основанием акмеологического развития субъекта. Выявлена взаимосвязь уровня самосознания, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств, необходимых для выполнения конкретной деятельности, и творческой самореализации в профессиональной деятельности.

Продолжаются исследования проблем самосознания и аутопсихологической компетентности как факторов оптимизации акмеологического развития.

Т.А. Смахтина показала, что профессиональное самосознание играет ведущую роль в построении индивидуальной стратегии карьерного развития государственных служащих.

В исследовании Е.А. Науменко установлено, что аутопсихологические способности как самостоятельные свойства личности позволяют посредством механизмов осознания, рефлексии, идентификации получать, перерабатывать, усваивать информацию о себе, а в дальнейшем эффективно использовать ее в качестве интериоризированного опыта для управления собой. Аутопсихологические способности формируются в процессе специфической самопреобразующейся деятельности, обращенной на себя и объединяющей набор конкретных психологических навыков, приемов, психотехнологий, обеспечивают реализацию процессов прогрессивного самоизменения.

Н.А. Кушнир, исследовавшая профессиональную идентичность в структуре аутопсихологической компетентности государственных служащих, показала, что сущностная связь явлений профессиональной идентичности и аутопсихологической компетентности состоит в том, что аутопсихологическая компетентность, выражающаяся в знании человеком своих особенностей, способностей, степени осознанности себя, своей жизни, стремлении к саморазвитию, самосовершенствованию, способствует успешному профессиональному самоопределению и профессиональной адаптации и одновременно сама является свидетельством оптимального профессионального пути.

Т.Н. Горобец в своей докторской диссертации исследовала аутодеструктивное поведение человека как противоположный акмеологическому саморазвитию вектор его существования. Если саморазвитие является созидающей жизненной стратегией, позволяющей сохранить и приумножить здоровье человека, достигать акмеологического развития в различных видах жизнедеятельности, то аутодеструкция направлена на самопроизвольное осознанное саморазрушение и преждевременную смерть. Акмеологическая коррекция аутодеструктивного поведения предполагает формирование ценностного отношения к себе, своему психическому здоровью, и перевод субъективного контроля с экстернатального на интернатальный в процессе аутоинновационной деятельности с задействованием имеющегося потенциала личности.

В докторской диссертации А.М. Князева показано, что целью воспитания гражданственности является развитие у человека способности самодвижения к вершинам созидательной гражданской жизнедеятельности, приводящей к социально-ценным результатам. При этом становление гражданственности по вектору акме обуславливается особенностями возраста и рассматривается через призму свойственных тому или иному этапу возрастного развития: готовности к проявлению этого свойства в деятельности; знаний средств, способов, программ выполнения действий, решения социальных и профессиональных задач, осуществления правил и норм поведения; опыта реализации знаний, то есть умений и навыков; личностной значимости гражданственности; эмоционально-волевой регуляции.

К.В. Петров в своей докторской диссертации показал, что творческий потенциал как ансамбль мотивации и способностей человека, которые в определенных условиях произвольно актуализируются, проявляются в деятельности и обеспечивают получение объективно или субъективно значимых новых оригинальных результатов, обуславливает восходящее индивидуальное, личностное и субъектное развитие человека и формирует творческое отношение к любому виду деятельности.

Проблемы акмеологии развития в последнее время стали активно изучаться и на других научных площадках. Такими площадками являются, например, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, Южный Федеральный университет, Ульяновский государственный университет, Российский государственный социальный университет и т. д. Значительный интерес представляют, например, исследования Л.В. Абдалиной, разработавшей психолого-акмеологическую модель развития профессионализма педагога; Н.А. Филоновой, исследовавшей проблему развития акмеологической компетенции преподавателя профессионального колледжа; С.А. Сыроевой, представившей психолого-акмеологическую модель развития психологического здоровья педагога общеобразовательной школы; В.А. Семикова, исследовавшего психолого-акмеологические особенности развития смысложизненных ценностей студентов гуманитарного профиля; Т.В. Крюковой, разработавшей акмеологическую модель развития профессиональной компетентности руководителя муниципальной службы и т.д.

Эти и другие исследования являются значительным вкладом в акмеологическое знание в целом, и в акмеологию развития, в частности.

В то же время анализ выявил ряд недостатков в исследованиях в области акмеологии, и в частности, акмеологии развития.

Так, во многих случаях акмеологические проблемы рассматриваются исключительно в русле психологии развития и возрастной психологии и сводятся к вопросам психологии взрослого человека, либо в русле психологии труда и сводятся к вопросам эффективности деятельности. И в том, и в другом случае из исследования «вымывается» основная проблема акмеологии – проблема становления и самоосуществления человека как целостности.

Авторы нередко демонстрируют либо полное отсутствие представлений о современном состоянии развития акмеологии, либо отсутствие нравственных принципов, представляя свои исследования как новое слово в науке, в то время как в действительности они всего лишь повторяют давно открытое другими, не ссылаясь на этих других.

Зачастую авторы, «конструируя» новые акмеологические понятия, остаются на уровне якобы акмеологической терминологии, не обосновывая содержание этих понятий с позиций акмеологии и не представляя теоретические и эмпирические доказательства реального существования конкретного акмеологического феномена.

Нередко происходит «механический», необоснованный перенос теоретических положений и схем эмпирических исследований из одной предметной области в другую.

Эти недостатки, связанные, прежде всего, с низкой научной культурой отдельных авторов, во многих случаях болезненно отражаются на общем процессе развития акмеологического знания.

В то же время в целом можно говорить о динамичном расширении проблемного поля акмеологии, в том числе и акмеологии развития.

Можно назвать следующие перспективные направления в изучении проблем акмеологии развития.

Прежде всего, речь идет об исследовании самости как базового конструкта становления и развертывания процессов акмеологического развития, одного из оснований системной целостности «человек» и заложенного в онтогенез специфического свойства человека, которое наиболее ярко проявляется в процессе самореализации и выступает как база для формирования всех «самоконструктов» акмеологического развития человека.

Необходимо раскрыть глубинную связь субъекта, субъектности и субъективности как феноменов, обеспечивающих возможность и способность человека к преобразовательной деятельности и его развитие в этой деятельности.

Следует обратить внимание на специфику акмеологического развития на разных этапах онтогенеза, как в аспекте изучения характеристик ведущей на данном этапе деятельности, так и в аспекте исследования формирования новообразований, обеспечивающих продуктивность развития человека как целостности.

Требуется серьезного исследования проблема неравномерности и гетерохронности акмеологического развития. Только учитывая данную проблему, можно разработать акмеологические методы и технологии, которые бы обеспечивали наиболее эффективное саморазвитие человека на каждом этапе онтогенеза.

Наконец, необходимо исследовать проблемы взаимовлияния человека и социума в процессе акмеологического развития, взаимообусловленность эффективности самореализации человека и опережающего развития общества, становления социокультурного пространства для саморазвития каждого члена общества и формирования ответственности у человека не только за личное, но и за социальное осуществление.

К.А. Абульханова, Москва

РОЛЬ С.Л. РУБИНШТЕЙНА В СТАНОВЛЕНИИ АКМЕОЛОГИИ

Ключевые слова: личность, субъект, субъект жизни, жизненный путь.

Keywords: the person, the subject, the subject of a life, a course of life

В «начале» акмеологии как науки о самоценности человека и его возможности и способности достигать вершин стояли многие выдающиеся ученые, жизнь и деятельность которых сама по себе может быть объектом акмеологических исследований.

Одним из «отцов» акмеологии по праву можно считать Сергея Леонидовича Рубинштейна.

Научная биография С.Л. Рубинштейна освещена много раз в ряде изданий А.В. Брушлинским, автором этой статьи и другими психологами. Здесь мы остановимся на тех идеях С.Л. Рубинштейна, которые по праву можно считать акмеологическими.

Смыслом творчества и реальной задачей жизни С.Л. Рубинштейна было построение, сохранение и развитие философии и психологии как науки о человеке и личности в бесчеловечном обществе. В свою концепцию он органично вобрал весь критически переработанный опыт и достижения мировой психологии, преодолев превращение отечественной психологической науки в закрытую систему.

Начав с разработки методологии точного и гуманитарного знания, он обогатил методологию психологии наиболее тонкими и конструктивными операциональными теоретико-эмпирическими процедурами, присущими исследовательскому искусству разных наук. Это позволило ему преодолеть сведение предмета психологии к абстракциям психики, сознания или деятельности, показать ее многогранные взаимные связи с другими областями действительности, которые отрывались от психологии и противопоставлялись ей. Тем самым он раскрыл роль методологии и в интеграции всех наук, гуманитарного знания в особенности, и в интеграции самой психологической науки (ее областей, направлений, уровней теоретического и эмпирического исследования), и в ее практическом применении. Разработанные им методологические принципы способствовали не только изучению психики сознания, деятельности, личности, но и осмыслению реальности жизни человека и раскрывали роль философии, этики, психологии в решении проблем и противоречий его жизни.

Основными методологическими принципами, не только сохранившими свое непреходящее значение для развития психологии, но и ставшими основополагающими в становлении акмеологии, явились поступательно разрабатывавшиеся: принцип *единства сознания и деятельности*; объединяющий сознание, психику и деятельность *принцип личности*, обладающей этим сознанием и осуществляющей деятельность; *принцип развития* в его не линейной, а

функциональной трактовке, раскрывший соотношение высших структур и их функционирования, развития сознания личности как инициатора и результата деятельности; *принцип детерминизма*, позволяющий раскрыть многокачественную природу психики, сознания, и личности; *принцип субъекта*, легший в основу деятельностного (позднее — субъектно-деятельностного) подхода.

В философско-психологическом труде «Человек и мир», начав с анализа сущности *бытия в целом*, С.Л. Рубинштейн затем включил в него бытие человека в его специфике. Обозначив позицию человека в *эпицентре* бытия, он тем самым, не эксплуатируя *всех отношений*, показал, что человек связан со *всеми* проявлениями бытия, а не с каким-либо одним, и раскрыл самое сущностное отношение, которое связывает человека с бытием — Человек и Мир: человек постольку человек, поскольку создает Мир, а Мир — именно то качество бытия, которое преобразовано и создано Человеком.

С.Л. Рубинштейн не только указал на множественность отношений человека с бытием, но и раскрыл их *многоуровневости*. Он реализовал эту идею, введя в свою антропологию понятие *жизни* не как абстракцию философии жизни, а как единство ее философского и психологического качеств. Последнее же эквивалентно самому конкретному уровню человека — *личности*.

В «Человеке и мире» С.Л. Рубинштейн выдвинул проблему субъекта жизненного пути как особого качества человека, связанного с его совершенствованием, способностью идти «по восходящей», ценностным отношением к другому человеку, и позволяющего человеку самостоятельно определять направление, способ и стратегию своей жизни.

Жизненный путь личности как индивидуальный уровень бытия человека *онтологически* характеризуется функциональной *полисистемностью* в силу множественности ее отношений, противоречий, обстоятельств, деятельностей и других системных составляющих. Так, личностью интегрируются в сложные комплексы жизненные ресурсы: надежды, доверие, поступки, сомнения, решения, другие люди и взаимоотношения с ними. Сила *Я* как обобщение и интеграция всех составляющих своих качеств, реализованных в жизни, и дает личности возможность *овладения* своей жизнью, то есть превращает ее в *субъекта жизненного пути*. Эта сила проявляется и реализуется в *ответственности*.

Таким образом, личность онтологически также может быть определена как *эпицентр* своей жизни — как в пространстве систем ее отношений и деятельностей, так и во времени — ее готовности к предстоящему, будущему, присвоения осуществления в настоящем и *достижений* своей самореализации в прошлом. Однако характеристика личности через межсистемные, межличностные, интерактивные отношения не является ее статическим определением. Самореализация через отношения осуществляется во времени жизненного пути, в котором изменяются отношения: остаются в прошлом одни, устанавливаются другие (это относится и к деятельности, если только последняя не становится жизненным призванием).

Отношения личности являются *взаимоотношениями* с другими людьми, группами, социумом, *реализацией* в деятельности ее притязаний, личных и социальных целей и т. д. В обобщенном выражении отношения представляют собой *онтологически интерактивную — личностно-жизненную реальность*. Их *регуляция* и *интеграция* обеспечивается *тремя* (по крайней мере) *жизненными способностями* — сознанием, активностью и организацией времени жизни.

Неспособность, невозможность достижения целостности, интегрированности всех своих отношений, достижений (не только как результатов деятельности, но самой активности) приводят к пессимизму и неудовлетворенности и проявляются в разных формах отчуждения личности от самой себя — деформациях, «уходах», «защитах» и т. д. Личность теряет способность совладания не только с внешними, но и с внутренними жизненными противоречиями.

Преодолеть отчуждение и достичь максимальной целостности личность может только в качестве субъекта.

Сопоставление реальной и идеальной модели личности, обнаруживающее их соотношение (и противоречия, прежде всего), и открывает онтологическое пространство тех направле-

ний, в которых личность проявляет себя как субъект. Подлинность жизни и полноценность самореализации в ней — точка совпадения, совмещения и теоретической модели личности (достигнутой в реальной жизни) и критерий ее как субъекта этой жизни.

Основная *парадигмальная* характеристика личности в качестве субъекта заключается в том, что все свои особенности, возможности, психические и личностные (ум, волю, мотивацию, способности), личность использует в качестве *ресурсов и средств оптимального решения жизненных и деятельностных задач, оптимального осуществления общения, познания, деятельности, жизни*. Самым элементарным примером такой реорганизации личности является следующий: она не просто обладает восприятием — стоит вопрос, как смотреть (слушать и т. д.), чтобы увидеть необходимое для осуществления деятельности (ее конкретной задачи); она не просто имеет способность мышления, она должна научиться думать определенным образом, уметь ставить необходимые, главные задачи, обобщать те факты, звенья, которые создают композицию данного вопроса, дела. Эта характеристика субъекта в акмеологии имеет методологический характер, поскольку связывает принцип субъекта с принципом развития (оптимизация, совершенствование).

Вторая характеристика является теоретическим определением субъекта. Личность, достигая высшего уровня развития, на котором раскрывается ее индивидуальность, осуществляется максимальное самовыражение и самореализация, объективная продуктивность и субъективная удовлетворенность, *становится субъектом*. Личности как субъекту присуща способность *разрешения противоречий*; оптимальный способ такого решения ведет к ее развитию и совершенствованию.

Итак, принцип субъекта является парадигмальным для акмеологии, поскольку соответствует ее направленности на достижение человеком совершенства. Понятием «субъект» обозначается высшее и в этом смысле наиболее совершенное качество человека, личности (группы), его стремление к идеалу и достижение последнего.

Однако совершенство субъекта не есть конечная точка, а постоянное движение к идеалу путем разрешения вышеуказанных противоречий.

Преодоление разрыва между наличным и идеальным состоянием в акмеологической модели осуществляется активностью личности и, прежде всего, ее основной формой — ответственностью. В широком смысле ответственность есть добровольное принятие и осуществление необходимости, требований жизни. Момент добровольности превращает личность в субъекта — она по своей воле, самостоятельно, преодолевая трудности, берется за реализацию необходимого. Только в этом случае она мобилизует все свои внутренние ресурсы, свои жизненные ресурсы и сама определяет масштаб и контур необходимого. Взять на себя ответственность значит самостоятельно, то есть рассчитывая на свои силы, ставить и решать различного рода задачи (профессиональные, коммуникативные и т. д.). Самостоятельность не означает, что личность решает эти задачи в одиночку, но то, что она занимает в группе ответственную позицию за организацию целого, за распределение людей и адекватных их возможностям задач, за организацию всего дела. Ответственность имеет проективный характер, то есть соединяет наличное в данный момент положение вещей с будущим, с желательным результатом. Как отмечалось, ее особенность состоит в том, что личность гарантирует его достижение, зная свою способность преодолевать возможные, возникающие в процессе деятельности трудности и противоречия. Такие личности обладают уверенностью в своих силах, своих возможностях решить всю задачу целиком. Эта уверенность присуща зрелой личности.

Личность задает уровень сложности решаемых задач, который соответствует ее возможностям, ее притязаниям. Действительно, некоторые понятия зарубежной психологии переключаются с идеей субъекта (Ш. Бюлер, А. Маслоу и др.), однако ими не были раскрыты *механизмы* самоактуализации и способы самореализации личности как субъекта. Самореализация осуществляется в контексте самой действительности во всей ее сложности, противоречивости, изменчивости. Поэтому личность не автоматически актуализирует свои способности в соответствии со своими желаниями, а вырабатывает *осознанную необходимость* самореализации.

Кроме перспективы самореализации – жизненного или деятельного проекта, плана, она отвергает или использует опыт прошлой самореализации, рассматривает свои личностные ресурсы в выделенном для самореализации жизненном пространстве (в главном деле жизни, карьере, отношениях с близкими людьми и т. д.). Тем самым осуществляется оптимизация активности, деятельность приобретает продуктивность, личность – удовлетворенность.

При раскрытии механизма самореализации и самовыражения учитывается индивидуальность личности. Во-первых, субъект использует свои индивидуальные возможности, преимущества, во-вторых, он создает индивидуальные композиции из объективных и субъективных составляющих деятельности. Индивидуальный субъект находится в ситуации многочисленных разнородных, разнопорядковых, разнокачественных детерминант. И его централизирующая и координирующая роль заключается в том, что он достигает той или иной меры гармонии в их соотношении.

Но у разных личностей существует разная мера (уровень) активности, разная мера развития, мера интегративности, самоопределения, самосознания. Так осуществляется синтез категорий субъекта и индивидуальности.

Эта мера определяет степень самостоятельности личности или ее потребность в акмеологической поддержке (или характер сочетания того и другого). Если личность в процессе своего функционирования берется за решение задачи, превосходящей ее личностные возможности, она оказывается в ситуации предела своих психических и даже физиологических ресурсов. Акмеологическая поддержка соответственно носит совершенно разный характер, действует в разном направлении. Для одного типа личности нужна актуализация ее рефлексивных способностей, для другой – организационных, для третьей – способностей планирования времени и т. д. Есть типы личности, действующие эмпирически, стихийно-эмоционально, хотя как будто инициативно, но минимально использующие свой интеллект, минимально мобилизующие свою волю, берущиеся за легкие задачи. У других, напротив, минимальна мотивация, низка самооценка, хотя высок уровень интеллекта. Соответственно акмеологические рекомендации должны исходить из знания типологических особенностей личности, а акмеологи – уметь их диагностировать. Здесь акмеология сотрудничает с психологией. Осуществляемая акмеологом поддержка личности должна достигать цели – ее идеального состояния наиболее экономным, конструктивным и гуманным способом. Необходимо, чтобы личность осуществляла рефлексивную и саморегуляцию своей активности и одновременно, не утрачивая самостоятельность, принимала необходимые ей формы акмеологической поддержки. Для этого у нее должна появиться осознанная, разумная потребность в такой поддержке, которая бы не разрушала ее лидирующей субъектной позиции.

Таким образом, идеи С.Л. Рубинштейна о человеке как субъекте жизни стали парадигмальными для акмеологии, поскольку ее теоретико-практический характер определяется тем, что ее объектом является субъект.

В акмеологических исследованиях установлено, что становление личности субъектом деятельности есть процесс реорганизации, качественного преобразования необходимых для осуществления деятельности психических и личностных свойств и использование их как ресурсов и средств в соответствии с требованиями и условиями деятельности и критериями личности. В ходе осуществления деятельности, общения, жизни в целом личность постоянно разрешает объективные противоречия, противоречия, возникающие из-за несоответствия ее субъективных и объективных условий и требований, субъективные противоречия и т.д. и приобретает опыт решения этих противоречий, развивается, совершенствуется, становится субъектом. Поэтому категория субъекта в акмеологии обозначает не конечную точку, а постоянное движение по восходящей. Кроме того, категория субъекта соотносится с категорией индивидуальности как взаимодополнительные: каждая личность достигает высшего для своих возможностей уровня развития, самореализуется индивидуальным образом, принимая, однако, необходимость, данную действительностью.

РЕФЛЕКСИВНО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА

Ключевые слова: рефлексия, творческий потенциал, рефлексивно-творческий потенциал

Keywords: reflexion, creative potential, is reflective-creative potential

Современная бурно развивающаяся акмеология (А.А. Деркач, В.Г. Зызыкин, А.С. Карпенко, А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Е.А. Яблокова и др.) возникла на стыке возрастной психологии (Б.Г. Ананьев, Н.А. Рыбников), психологии труда (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков), педагогической (А.А. Бодалев, Н.В. Кузьмина), социальной (К.А. Абульханова, Р.Л. Кричевский) и организационной (А.А. Деркач, Е.А. Яблокова) психологии, интегрируя их знания и технологии применительно к разработке проблематики «достижения вершин профессионализма» (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, 1993). Комплексное изучение указанной акмеологической проблематики ведется в различных направлениях. Одним из таких направлений акмеологической науки является рефлексивная акмеология (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов), где конструктивно изучаются фундаментальные и прикладные проблемы роли рефлексии в продуктивной организации профессиональной деятельности и креативном самоусовершенствовании личности управленца (Н.А. Алюшина, И.В. Байер, А.В. Балаева, И.М. Войтик, Е.Л. Емельянов, Н.Б. Ковалева, О.Д. Ковшуро, С.В. Кузнецов, С.П. Маслов, Е.А. Миролобова, Ю.А. Репецкий, О.А. Полищук и др.). Ибо творчество – не только одна из ведущих ценностей современной культуры, но и важнейший фактор научно-технического прогресса и инновационного развития социума в целом. Отсюда неизменный интерес к психолого-акмеологической проблематике взаимосвязи рефлексии и творчества, к методологии его изучения и технологии развития в социально-экономическом контексте современного социума.

Категория рефлексии так или иначе всегда учитывались в фундаментальных философских изысканиях (Дж. Локк, И. Фихте, Г. Гегель) и психологических исследованиях (Д. Дьюи, Ж. Пиаже, П.П. Блонский) в качестве одного из объяснительных принципов духовного бытия человека. Однако, выделение рефлексии в качестве специального предмета научного изучения происходит под влиянием прикладной проблематики, связанной как с проектно-методологическим (В.А. Лефевр, Г.П. Щедровицкий) и социально-экономическим (В.Е. Лепский, Б.В. Сазонов) обеспечением менеджмента, так и с акмеолого-организационным (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов) и психолого-педагогическим (Н.Г. Алексеев, В.В. Давыдов, И.Н. Семенов) обслуживанием разных сфер социальной практики – образования, науки, проектирования, управления.

Наиболее ярким выражением этого является практика, с одной стороны, рефлексивно-методологического консультирования решения научно-социальных и психолого-акмеологических проблем (Н.Г. Алексеев, О.С. Анисимов, А.А. Деркач, И.С. Ладенко, Г.И. Марасанов, А.П. Ситников, Е.А. Яблокова) специалистами в области освоения и развития интеллектуально-коммуникационных систем, а с другой – рефлексивно-акмеологической экспертизы и развития творческого потенциала человека (И.В. Байер, И.Н. Семенов), а также организации игровых способов интенсивно-группового обсуждения и поиска решения прикладных проблем управления (Н.А. Алюшина, Р.Н. Васютин, Е.Л. Емельянов, Н.Б. Ковалева, О.Д. Ковшуро, С.В. Кузнецов, А.В. Лосев, С.П. Маслов, О.А. Полищук, Г.Ф. Похмелкина, Ю.А. Репецкий, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов и др.).

Важным достижением рефлексивной методологии является, например, категориально-понятийная технология анализа и построения концептуальных схем деятельности (Н.Г. Алексеев, И.Н. Семенов), а рефлексивной психологии – выделение таких механизмов творчества, как интеллектуальная, личностная, коммуникативная, кооперативная, куль-

туральная рефлексия (И.Н. Семенов) и разработка содержательно-смысловых способов культивирования экзистенциальной, диалогической и игровой рефлексии (В.Г. Аникина, И.В. Байер, Г.И. Давыдова, Н.Б. Ковалева, Г.Ф. Похмелкина, И.В. Савенкова, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов).

Рефлексивность заключается как в осмысленности деяний человека в контексте его существования (путем замыкания всех актов поведения и деятельности на ценности целостного самовыражения и самореализации Я в культурно-символическом пространстве социального бытия), так и в осознанности действий и процедур путем размыкания человеком своего поведения и деятельности на их основания и средства, которые постоянно развиваются в ходе общественно-исторического прогресса, совершенствуются и создаются в процессе индивидуального и группового творчества.

Существенную роль в комплексном изучении творчества человека играет психолого-акмеологическое исследование проблемы развития и реализации творческого потенциала человека. Отправным пунктом методологического анализа этой проблемы может служить ее рассмотрение сквозь призму категориальной оппозиции «потенциальное — актуальное». Актуальное проявление творчества является моментом реализации уже накопленного потенциала наличных творческих способностей, который в свою очередь служит предпосылкой их дальнейшего развития. Тем самым, в общем виде творческий потенциал трактуется как творческие возможности человека, становление которых представляет собой их существенное развитие, а раскрытие — симультанную реализацию. Психолого-акмеологический анализ специфики творческого потенциала предполагает использование категориальной оппозиции «естественное — искусственное». Причем оба процесса — сукцессивное развитие творческого потенциала и его симультанная реализация могут рассматриваться как в естественной модальности «стихийного», так и в искусственной модальности «управляемого, организуемого».

В первом случае оба процесса осуществляются естественным, спонтанным образом, как бы сами по себе: развитие творческого потенциала носит стихийный характер, а его реализация осуществляется спонтанно. Во втором — напротив, велика роль специальных внутренних усилий субъекта и целенаправленных внешних организующих и управляющих воздействий. В силу этого искусственного вмешательства в естественное осуществление творческого потенциала обеспечивается управление обоими процессами. Стихийное развитие творческого потенциала приобретает более оптимальные формы и виды, а его спонтанная реализация осуществляется более эффективными путями и способами, определяемыми состоянием как психологических знаний о творческом потенциале, так и базирующимися на них педагогическими технологиями и рекомендациями, которые направлены на креативизацию развития человека и на оптимизацию реализации его творческого потенциала.

В онтологическом плане анализ проблемы творческого потенциала человека предполагает выделение ее собственно психологической специфики на фоне рассмотрения его биологических и социальных предпосылок. Если в социальном аспекте внешние предпосылки творческого потенциала связаны с социально-экономическими условиями жизни и труда человека, а внутренние — с характером его профессии и особенностями работоспособности, то в биологическом аспекте внешние предпосылки определяются здоровьем человека, а внутренние — психофизиологическими резервами его организма. Хотя эти биосоциальные предпосылки служат важными детерминантами естественного, стихийного развития творческого потенциала, однако они оказывают все же меньшее влияние на процесс его спонтанной реализации по сравнению с факторами, определяемыми собственными усилиями субъекта творчества или производными от психолого-педагогических воздействий на него как на объект стимуляции и управления.

Биосоциальная детерминация творческого потенциала должна быть рассмотрена не только в исходном плане его предпосылок, но и в результирующем плане — в связи с обратным влиянием успешного или безуспешного характера реализации творческого потенциала человека на биологические по своей природе параметры жизни и на параметры его социального статуса. Если социально-адекватная реализация творческого потенциала ведет к профессиональному признанию и продвижению (принося соответствующее духовное и материальное

удовлетворение творческих ожиданий субъекта), то внешняя их социально-негативная оценка (независимо от позитивного или негативного характера внутренней самооценки индивидом результатов своих творческих усилий) чревата снижением профессионального статуса и продвижения.

Итоговая же валентность реализации творческого потенциала человека – в виде положительной или отрицательной социальной оценки его творческих усилий и достижений (как раз и определяемых именно психологическими механизмами при наличии нормальных биосоциальных предпосылок их функционирования) – оказывает соответствующее влияние на биологические параметры жизнедеятельности человека. Творчество мобилизует его жизненные силы, гармонизируя функционирование психических процессов в уникальный ансамбль и раскрывая психофизиологические, эмоциональные, интеллектуальные, личностные резервы. Отсюда присущий творцам особый рефлексивно-интенсивный, интуитивно-обостренный стиль мышления и деятельности, характеризующийся углубленными, «мировоззренческими чувствами», в которых проявляется рефлексия (С.Л. Рубинштейн, 1973).

Собственно психолого-акмеологический аспект проблемы развития и реализации творческого потенциала человека заключается в раскрытии природы этого креативного стиля бытия человека-творца, изучение интуитивно-рефлексивных механизмов функционирования его психических процессов и определении условий, путей и способов управления ими в целях обеспечения социально-значимых достижений и культурно-прогрессивных инноваций.

В нынешних социально-экономических условиях глобализирующегося социума важное практическое значение приобретает психолого-акмеологическое изучение рефлексивно-творческого потенциала современного специалиста как системообразующего фактора его человеческого капитала (И.Н. Семенов, 2009). Рефлексивно-творческий потенциал реализуется в профессиональной деятельности личности посредством оптимального взаимодействия ее психологических ресурсов и акмеологических компетенций, обеспечивая социальную успешность и экономическую конкурентоспособность человеческого капитала.

В.Н. Маркин, Москва

ЧЕЛОВЕКОВЕДЧЕСКИЙ ПОДХОД В АКМЕОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: человековедческая компетентность, человеческий капитал, человековедческое профессиональное мышление руководителя

Keywords: humanitycal competence, the human capital, humanitycal professional thinking of the head

1 Первое, что следует подчеркнуть в раскрытии обозначенной темы – это возрастание роли человека в механизме функционирования и развития современного социума, в том числе общественного производства. Причем возрастание человека именно как индивидуальной, творческой личности (авторский субъект).

Данное положение определяется развитием информационного, постиндустриального общества, массовым внедрением в производственный процесс наукоемких технологий («ноу-хау»), то есть социальным запросом, потребностью общественного развития.

Это совпадает и с высоким смыслом человеческой культуры, с логикой развития сознания, духовной культуры в XXI веке.

2. В итоге увеличивается значимость психологических знаний и умений в работе с персоналом; значимость человековедческой, психолого-акмеологической компетентности руководителя.

3. К человеку (к персоналу в целом) можно относиться как к издержкам (человек – придаток машины: технической и социальной); как к ресурсу наряду с другими ресурсами (шаг вперед, но может восторжествовать искушение «дешевой экономики», «дешевой рабочей

силы», а значит и «дешевого человека»); как к капиталу (человек — «человеческий капитал» — главное общественное и организационное богатство).

Термин «человеческие ресурсы» организации и ресурсный подход в целом продуктивен для практики управления, но при одном условии: под «человеческими ресурсами» подразумевается не средство, а возможности. В этом случае человеческие ресурсы осмысливаются как человеческие возможности (потенциал). Понимаемые таким образом человеческие ресурсы организации будут складываться из ресурсов конкретных личностей (персонала), социально-психологических ресурсов (организационной среды) и духовных ресурсов (организационной культуры).

Следует лишь добавить, что и в этом случае важно, чтобы в идеологии, миссии организации была зафиксирована мысль (идея) о человеке как высшей ценности организационного развития («человеческий капитал»). Более того, в этом случае ресурсный подход и выступает формой реализации концепции «человеческого капитала» (сверхзадача). Именно в этом ключе и развивается ресурсный подход в работах Ю.М. Забродина, Т.С. Кабаченко, В.М. Шепеля; в работах сотрудников кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС при Президенте РФ (А.А. Деркач, А.А. Бодалев, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, В.Н. Маркин и др.).

4. Концепция «человеческого капитала» — это взгляд на человека как на творческую, авторскую личность, субъекта. Развивается она на основе психолого-акмеологического подхода. И только через него может быть реализована.

Данный подход рассматривает работника как целостность (индивид — личность — индивидуальность); подчеркивает единство функционирования и развития работника в профессиональной деятельности; представляет работника как сложно структурированный субъект (субъект жизни — субъект деятельности; субъект деятельности — субъект общения — субъект личностного и делового саморазвития).

5. Отсюда внимание:

- к индивидуальной психологической самобытности (индивидуальности) каждого человека;
- к личностному, индивидуально-психологическому, профессиональному потенциалу подчиненных;
- личностной мотивации (личностный смысл);
- к Я-концепции (базовым жизненным ценностям) каждого работника;
- к зоне профессионального развития каждого (цель — выведение работника в высшую оптимальную зону личностного и профессионального развития, в вектор акме).

6. Человековедческий подход в управлении требует специализированной подготовки руководителя, развития у него человековедческой компетентности.

Человековедческая компетентность состоит из двух составляющих: человековедческая образованность и человековедческая технологичность.

Структурно в содержание человековедческой компетентности входят:

- философская антропология и организационная идеология (миссия и ценности);
- человековедческие знания (банк человековедческих знаний);
- человековедческие технологии.

Человековедческое знание — это прежде всего человекознание (гуманитарное знание) плюс любое естественнонаучное и техническое знание, адаптированное к практике работы с человеком.

Акмеология выступает здесь как особый раздел современного человекознания и одновременно как основание, на котором эти знания интегрируются в единую человековедческую акме-ориентированную систему, имеющую гуманистическое содержание и личностно формирующую направленность.

7. На основании данных размышлений можно раскрыть содержание человековедческого стиля руководства персоналом.

Прежде всего, казалось бы, «арифметическое», но чрезвычайно важное положение. Персонал — это люди. Но в итоге персонал — это всегда конкретный человек. И важно в

процессе руководства дойти до каждого. Мы так много говорим о людях вообще, что думать о конкретном человеке времени не остается (человечество любить просто, конкретного человека – невыносимо). В данном случае нужно работать с социально-психологическими субъектами (слоями): руководством группы; всей группой; работниками высокой – средней – низкой квалификации; мужчинами – женщинами (по возрастной градации); молодежью; референтными людьми и т. д. Когда же возникают личностные проблемы, мы решаем этот вопрос в рамках индивидуального приема.

8. Конкретный человек предстает перед нами как субъект деятельности и как субъект жизни (С.Л. Рубинштейн). Отсюда в любой организации существует два вида управленческих функций: а) производственные – управление деятельностью (высшая точка «ноу-хау»); б) человековедческие – руководство людьми (высшая точка акме).

9. Важно отметить: человек приходит в деятельность из жизни. Автор считает, что в центре Бытия находится не деятельность, а жизнь. Методом изолирующей абстракции мы разделяем эти явления (понятия). В основе жизни лежит «встреча». Встреча мужчины и женщины, женщины и мужчины. Собственно эта встреча и создает жизнь. По отдельности мужчина и женщина – это эмпирические индивиды (с точки зрения Вечности их уже нет). Но их встреча создает «родового человека» и его способность к воспроизводству: физическому (биологическому), социальному, духовному. Так и возникает Жизнь в человеческом мире. В результате этой встречи создается ячейка жизни – семья. И главное – рождается ребенок (дети).

10. Качество жизни человека всегда проявляется в качестве его деятельности. В уровне продукции. Если человек живет в ситуации оскорбительной зависимости от денег, нехватки жилья и т. д., он и в деятельности неэффективен. Умонастроения, ценности, с которыми работник приходит «из жизни в деятельность», являются фактором конкурентоспособности экономики. Отсюда проблема статуса человека труда – профессионала, внимания не только к организации его деятельности, но и качеству его жизни (без богатства жить можно, без благосостояния – нельзя).

11. В связи с этим встает проблема человековедческого профессионального мышления руководителя.

Прежде всего, это проблема его управленческой философии: картина профессионального мира и места человека в производственном процессе; что представляет для него человек как работник – «издержки», «ресурс», «капитал».

Это наличие у руководителя «объемного» мышления. Альтернатива – «плоское», одномерное мышление.

Объемное (многомерное) мышление – способность видеть одновременно несколько планов организационных процессов (как минимум производственный и человековедческий в единстве), движение деятельности – движение людей в деятельности. Что происходит с деятельностью: развитие от уровня ручного труда до наукоемких технологий (ноу-хау). Что происходит с людьми в этой деятельности: умонастроение – здоровье – достаток. Процессуальный подход: процесс в процессе. Умение руководителя видеть производство, развитие организации: и как функциональный, и как человековедческий процесс. Не «или – или», а «и – и».

В итоге – это способность видеть и чувствовать новый вид капитала – человеческий капитал (личность, человеческое достоинство, мотивацию достижений, развивающиеся способности). Важно культивировать неразрушительные способы руководства людьми. Сначала мы производим людей, потом – продукцию. Человек – корень всего.

12. Есть такое понятие «человекомерность» (человекоразмерность). Любую форму жизнедеятельности, любой общественный (производственный) процесс, любой норматив и т. д. можно рассматривать через функциональный и одновременно личностно-формирующий эффект. А организацию одномоментно – как функциональную и как социально-педагогическую, психолого-акмеологическую систему (сгусток культуры). Организация выступает здесь как личностно-развивающая или как личностно-разрушающая ячейка социума; созидаящая «человеческий капитал» или блокирующая его развитие.

13. Специфика человековедческого (психолого-акмеологического) подхода в управлении (руководстве), таким образом, заключается в очеловечивании организационной среды и всего спектра функциональных отношений «руководитель – подчиненный». Следует только отметить, что человекомерность (человекоразмерность) – не механический процесс, а сознательная управленческая задача.

В.Н. Марков, Москва

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО РОСТА СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИИ

Ключевые слова: личностное развитие, должностной рост, подавленная индивидуальность

Keywords: personal development, the official growth, the suppressed individuality

Успешность решения задач широкой модернизации, встающие перед Россией в начале XXI в., во многом будет зависеть от эффективности и направления деятельности не только высшего руководства России, но и от непосредственных исполнителей заявленных с «политического олимпа» идей – то есть от кадрового корпуса современной российской государственной службы. Наряду с институциональными преобразованиями деятельность государственной службы определяется и особенностями ее кадрового потенциала. Особый интерес представляют востребованные современной организационной культурой личностные качества государственных служащих, способствующие их поступательному продвижению по карьерной лестнице. Однако прежде чем обсуждать динамику личностных качеств государственных служащих, представляется полезным дать их общую психологическую характеристику.

В 2006 г. психологическую диагностику в РАГС при Президенте РФ прошли 480 государственных гражданских служащих федерального и регионального (за исключением муниципального) уровня. Из них 56 % были мужчины и 44 % – женщины. Средний возраст участников исследования составил 33 года. Исследование показывает, что в целом современные государственные гражданские служащие России характеризуются хорошо развитыми коммуникативными характеристиками. У них выражено практически на уровне акцентуации стремление к межличностному общению (шкала теста Кеттелла А = 7,7 стена) в сочетании с высокой социальной активностью (Н = 7,2 стена) при среднем уровне эмоциональной насыщенности и динамичности процесса общения (F = 5,0 стенов).

Свою специфику имеют социально-психологические характеристики государственных гражданских служащих, тесно связанные с процессом общения. Их характеризует сочетание среднего уровня выраженности таких качеств, как стремление к доминированию (Е = 5,5 стенов) в сочетании с зависимостью от группы (Q2 = 5,2 стена) на фоне высокого уровня дипломатичности и проницательности (N = 7,5 стенов) и стремления к соблюдению общепринятых норм и правил (G = 6,6 стенов). Таким образом, протестированные весьма общительны и дипломатичны, что, несомненно, способствует их успешности в рамках больших организационных структур. Успешности в качестве кадров управления помогает очень высокий уровень самоконтроля, умение контролировать свои эмоции и поведение, которые в среднем выражены на уровне акцентуации (Q3 = 8,1 стена).

Интеллектуальные качества современных государственных служащих России характеризуются достаточно высоким общим уровнем культуры (В = 7,1 стена) при не более чем средней восприимчивости к новому и аналитичности мышления (Q1 = 4,9 стенов) в сочетании со средними независимостью (Е = 5,6 стенов) и воображением (М = 5,3 стена). Вряд ли такие люди способны стать искренними сторонниками и проводниками различных инноваций.

Из эмоциональных характеристик государственных гражданских служащих можно выделить хорошую эмоциональную устойчивость ($C = 6,9$ стенов) в сочетании с выраженной моральной нормативностью ($G = 6,6$ стенов), что обеспечивает достаточный уровень уравновешенности, высокие стабильность и контроль поведения. Кроме того, можно отметить достаточную чувствительность государственных гражданских служащих, отражающуюся при диагностике в средне-повышенных оценках чувствительности ($J = 6,4$ стена) в сочетании средним уровнем воображения ($M = 5,3$ стена) и средней по выраженности тревожностью ($O = 4,8$ стена).

Невысокая тревожность в среде государственных гражданских служащих сочетается со взвешенным отношением к людям ($O = L = 4,8$ стена, то есть без особого доверия или подозрительности) при сниженном уровне эмоциональной напряженности ($Q4 = 3,9$ стена). То есть, можно говорить о некоторой самоуспокоенности представителей государственной гражданской службы.

Для изучения личностной динамики современных государственных служащих России при изменении уровня их должности использовался метод срезов по различным должностным группам. Личностные качества государственных служащих оценивались на основе теста Кеттелла, а для выявления статистически значимых различий в личностных качествах для всей должностей различного уровня государственной гражданской службы использовалась техника дисперсионного анализа (процедура ANOVA). В итоге статистически значимые (на уровне 5 %) различия между госслужащими различного должностного уровня обнаруживаются только по шкалам В и J теста Кеттелла.

Выявленная в исследовании динамика личностных особенностей государственных гражданских служащих демонстрирует специфические направления личностного развития при должностном росте, присущие этой категории лиц. В целом можно констатировать общее падение оценок по шкале В (интеллект) с ростом должностного уровня. Это значит, что чем ниже должность государственных служащих, тем легче они обучаются и лучше оперируют абстракциями, тем выше их вербальный интеллект и культурный уровень. Для руководителей высокого уровня государственной службы в большей степени характерен практический интеллект, общей же уровень развития интеллекта может быть оценен как средний. Эта закономерность, скорее всего, связана с возрастными изменениями, характерными для руководителей более высокого уровня (они, как правило, старше, о чем свидетельствует статистически высоко значимая слабая положительная зависимость, $r = 0,19$, уровня должности и возраста).

Другая закономерность состоит в снижении чувствительности (шкала J) с ростом должности. При этом снижается эмоциональность личности, ее эстетическая восприимчивость и более низким может становиться общекультурный уровень (последнее хорошо соотносится со снижением оценок по шкале В). У представителей высокого управленческого уровня все это предполагает такие качества, как сниженная сентиментальность, несколько повышенные самоуверенность, рассудочность и гибкость, практичность и рациональность, однако абсолютная выраженность этих качеств близка к среднему уровню. Кроме естественной возрастной динамики подобная закономерность хорошо соотносится с преобладанием женщин на нижних уровнях государственной службы Российской Федерации. В частности, если на уровне специалистов женщин (51%) несколько больше, чем мужчин (49%), то для уровня руководства организации доля женщин не превышает 20%. Подобная особенность присуща не столько исследованной выборке гражданских государственных служащих, сколько отражает специфику комплектования госслужбы в России.

Анализ вариаций по тесту СМИЛ свидетельствует о статистически значимых различиях (на уровне 5%) между государственными гражданскими служащими различного должностного уровня по шкалам К, РА и S.

Средние оценки выделенных черт характера по группам должностей не позволяют отнести ни одну из них к выраженным на уровне акцентуации, однако обнаруживаются интересные закономерности, которые лучше всего заметны при сопоставлении специалистов и руководителей организаций (своеобразные «контрастные группы»). Для руководителей

организации характерны несколько большая открытость (шкала К), более сильная воля (шкала РА) и повышенная (в сравнении с подчиненными) необычность восприятия и мышления (шкала SH), свидетельствующая об их более выраженной индивидуальности в сравнении с повышенным конформизмом специалистов. Впрочем, отмеченные качества не выходят за пределы среднего уровня в норме.

Можно констатировать, что существующие тенденции личностных трансформаций кадров государственной службы при их должностном росте будут способствовать лицам с достаточно выраженной индивидуальностью и открытостью, обладающих сниженной сентиментальностью и несколько повышенной самоуверенностью, с преимущественно практической ориентацией интеллекта. При карьерном росте приветствуются такие качества как рассудочность и гибкость, практичность и рациональность, опирающиеся на способности к волевому самоконтролю и контролю своего окружения.

Можно предположить, что рассмотренные выше тенденции личностного развития современных государственных гражданских служащих выступают как внешние проявления формирующихся под воздействием профессиональной деятельности более глубоких структур психики. Для выявления таких структур используется сопоставление результатов факторного анализа личностных и характерологических качеств в двух профессиональных подгруппах («контрастных группах»), в качестве которых выступают, с одной стороны, специалисты (ниже «специалисты»), а с другой – руководители среднего и высшего уровня (от уровня заместителя начальника управления, департамента и выше, далее «руководители»).

Факторный анализ черт характера, измеренных с помощью теста СМИЛ для обеих групп, дает трехфакторное решение, с примерно одинаковым уровнем качества (порядка 70 % дисперсии исходных шкал). Для группы специалистов можно интерпретировать первый фактор, имеющий достаточно высокие факторные нагрузки по всем клиническим шкалам исходного теста за исключением шкалы МА, как фактор невротизации (сочетание высоких положительных нагрузок на шкалы HS, D, HY и PT) невозможности реализовать свою индивидуальность (положительные нагрузки по шкалам PD, РА, PT и SH) в рамках ограничений современной российской гражданской службы. Это соответствует известному факту, что люди достаточно яркие и неординарные традиционно плохо вписываются в реалии государственной службы. Важно отметить, что этот фактор является самым значимым из трех выделенных – с его помощью можно объяснить 36 % дисперсии по исходным шкалам теста СМИЛ. Его можно обозначить как фактор «подавленной индивидуальности».

Интересно, что в отличие от обнаруженной ранее тенденции к более яркой индивидуальности руководителей, выявленный фактор «подавленной индивидуальности» свидетельствует о том, что сохранение такой индивидуальности в рамках существующей в государственной службе организационной культуры является непростой задачей, с которой справляются лишь немногие, наиболее гибкие и волевые, занимающие, в конечном счете, руководящие посты. Остальные так и остаются на исполнительских должностях, не позволяющих в полной мере реализовать все богатство индивидуальности, что и приводит к невротизации.

В целом, на уровне специалистов можно зафиксировать доминирующую тенденцию к отвержению средой государственной гражданской службы ярких, неординарных личностей (фактор невротизации невозможности самореализации) и стремление использовать не всегда адекватных ситуации активистов-общественников (фактор «активной социальности») или сдержанных и хорошо управляемых приспособленцев (фактор «конформизма»).

Факторный анализ черт характера кадров управления при сопоставлении групп специалистов и руководителей позволяет увидеть в их развитии из первых во вторые определенную систему. Она предполагает существенное преобразование фактора не всегда адекватной «активной социальности» специалистов в фактор «лидерства» для руководителей, а фактора «конформизма» специалистов в противоположный по смыслу фактор «идеологии» для руководителей. Кроме того, наряду с классическими для успешного руководителя глубинными факторами «лидерства» и «идеологии», обращает на себя внимание весомость фактора невротизации невозможности самореализации. Важно отметить, что именно последний фактор является наиболее сильно выраженным.

Следовательно, динамика изменения личности кадров государственной гражданской службы демонстрирует функциональный подход института современной российской госслужбы к своим кадрам, что ставит под вопрос их естественное поступательное саморазвитие одновременно к личностным и профессиональным вершинам и делает актуальным процесс психолого-акмеологического сопровождения деятельности государственных служащих, особенно на период реформирования деятельности государственной службы. В самом процессе реформирования, помимо ориентации на социально-значимый результат, связанный со стремлением развернуть государственную службу лицом к обществу и его проблемам, возникает и другой аспект, связанный с гуманизацией отношений в рамках самой государственной службы.

А.С. Мельничук, Москва

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ

Ключевые слова: ценностные ориентации, акмеологические ценности, личностно-профессиональное совершенствование.

Keywords: valuable orientations, acmeological values, individual professional perfection

Продуктивность личностно-профессионального совершенствования кадров управления зависит от множества условий и факторов, однако ведущую роль в этом процессе играет желание самого человека к повышению и раскрытию своего потенциала. Показателем такой интенции может служить место в системе предпочтений личности, занимаемое акмеологическими ценностями – «саморазвитие», «самореализация», «творчество». При этом следует принимать во внимание не только иерархичность ценностной сферы личности, но также ее системность.

С одной стороны, определенный характер взаимосвязи ценностей между собой способен блокировать стремление реализовать мотивацию развития на практике даже при весьма высоком ранге акмеологических ценностей. С другой, разработка мер по активизации потребности в развитии требует понимания смысловых причин, влияющих на субъективную значимость саморазвития. Это делает актуальным выявление специфики структуры ценностных ориентаций у лиц с высокой и низкой акмеологической направленностью.

С целью решения данной задачи нами совместно с Е.В. Селезневой и И.Н. Воробьевой проведен опрос 109 руководителей, проходящих обучение по различным программам профессиональной подготовки. В качестве инструмента использовался разработанный А.Ю. Панасюком вариант семантического дифференциала, с помощью которого оценивалось 16 понятий-ценностей. На основе квартильных оценок были выделены 2 контрастные группы (по 22 чел.) – с выраженными и невыраженными акмеологическими ориентациями. В них вошли респонденты, у которых уровни не менее двух акмеологических ценностей находятся, соответственно, в зоне высокой или низкой значимости, а третья – в диапазоне средней значимости.

Фактор, оказавшийся в акмеологически ориентированной группе наиболее весомым (21,5 % дисперсии), можно обозначить как «экзистенциальная творческая самореализация во внепрофессиональной сфере». Его составили ценности «свобода» (0,863), «самореализация» (0,799), «успех» (0,684), «друзья» (0,595), «творчество» (0,584). Достаточно необычным в этом контексте выступает вхождение в состав фактора ценности материального благосостояния (0,642). Вторым по значимости ценностным вектором выступает «профессионально-жизненная успешность» (17,8 %), включившая в себя такие ценности как «работа» (0,908), «стабильность» (0,762), «здоровье» (0,681), «карьера» (0,647) и «успех» (0,473).

Третий фактор (13,9 %) имеет двухполюсную структуру, в которой ценностям «Я в идеале» (0,807) и «Я сам» (0,788) противопоставлено понятие «неудача» (-0,831). Исходя из этого, смысл фактора логично охарактеризовать как «самоценность, стремление ощущать себя успешным, состоявшимся человеком» (причем, как сейчас, так и в перспективе). Если первый из рассмотренных факторов задает содержательный вектор самореализации, то третий, как представляется, отражает мотивационно-динамическую основу саморазвития.

Достаточно интересным по содержанию стал фактор (10,8 %), в рамках которого ценности «самоусовершенствование» (0,690) и «власть» (0,694) в смысловом плане противопоставлены ценности «дружья» (-0,558). Можно предположить, что в данном случае проявляются два возможных варианта использования возрастающего потенциала – как основы административного ресурса или же как возможности выстраивания равноправных, партнерских отношений.

Результаты факторизации данных в группе руководителей с невыраженными акмеологическими ориентациями оказались во многом отличными от описанных выше. Так в рамках первого фактора (17,6 %) на одном полюсе оказались «неудача» (0,823) и «творчество» (0,819), а их противоположностью – «здоровье» (-0,754), «материальные блага» (-0,614), «успех» (-0,609). Таким образом, у данной группы респондентов имеет место смысловое противопоставление прагматических ценностей проявлению креативности.

Уточнить смысловое содержание фактора позволяют данные корреляционного анализа. Он показал, что чем острее воспринимается неудача, тем менее значимо творчество, так как его использование далеко не всегда гарантирует достижение значимого результата ($r = 0,522$; $p = 0,012$). При этом речь идет не только о материальных потерях. Обратная взаимосвязь ценностей «здоровье» и «творчество» ($r = -0,429$; $p = 0,046$) свидетельствует, что творчество – субъективно весьма ресурсоемкий вид деятельности, который способен нанести ущерб здоровью. Соответственно, повышенный страх неудачи можно рассматривать в качестве ценностного фактора, препятствующего формированию инновационного сознания управленцев и затрудняющего выбор стратегий личностно-профессионального развития, носящих акмеологический характер.

Как показывают современные исследования, семью можно рассматривать в качестве существенного личностного ресурса и фактора развития управленцев. Согласно полученным данным, у акмеологически ориентированных респондентов ценность «семья» образует отдельный фактор (0,891). Иная, достаточно парадоксальная ситуация выявлена в другой группе опрошенных руководителей. У них ценности «семья» (-0,787) противопоставлены ценности «Я в идеале» (0,707), «Я сам» (0,497) и «здоровье» (0,437). Логично предположить (хотя данная гипотеза нуждается в дополнительной проверке), что препятствием для развития могут оказаться:

- необходимость в условиях ограниченности личностных ресурсов осуществлять выбор между совершенствованием себя и вниманием своей семьей;
- негативный фон семейных отношений.

Сочетание в отдельном факторе ценностей «дружья» (0,911) и «Я сам» (0,495) показывает, что средством психологической компенсации такой ситуации могут служить неформальные отношения с коллегами.

Следует отметить, что между рассматриваемыми подгруппами существует определенное сходство. Так, у слабо ориентированных на акмеологические ценности руководителей (так же, как и у представителей противоположной по характеру направленности) в рамках одного фактора объединились, казалось бы, различные ценностные объекты – «самореализация» (0,940) и «материальные блага» (0,520). Это может служить основанием для предположения о том, что для современного управленца саморазвитие имеет смысл только в том случае, если оно приносит определенные ощутимые «дивиденды» (пусть даже и не в сфере выполняемой деятельности).

Другим общим для рассматриваемых подгрупп моментом выступает сопряженность в рамках одного фактора ценности «свобода» с акмеологическими ценностями: в первой группе – это «самореализация», а во второй – «самоусовершенствование». Последний ва-

риант может быть интерпретирован двояко. С одной стороны, развитие себя выступает для руководителя средством повышения субъектности. С другой – только имея определенную степень независимости, управленец получает шанс для самосовершенствования.

Структура профессиональных ценностей в группе со слабо выраженной акмеологической ориентацией также несколько напоминает результаты диагностики акмеологически ориентированных руководителей. Так, в рамках одного фактора (11,1 %) оказались объединенными ценности «работа» (0,886) и «стабильность» (0,867), отражающие восприятие деятельности как средства обеспечения прогнозируемости существования. С другой стороны, ярко выделился ценностный вектор организационного продвижения, основным смыслом которого становится увеличение возможности влиять на других (образован ценностями «карьера» (0,861) и «власть» (0,821)).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что дифференциация в значимости акмеологических ценностей у руководителей сопряжена с различиями в структуре их ценностных ориентаций (количестве факторов, их содержании и «весе»). При этом наибольшие отличия между рассмотренными группами руководителей касаются восприятия творчества, места ценностей неформальных межличностных отношений и своего Я. Вместе с тем общность профессиональной деятельности обуславливает определенную общность в ценностных ориентациях. В обеих группах акмеологические ценности прямо не ассоциируются со сферой профессиональной деятельности, а выполняемая работа – это, скорее, возможность обеспечения прочности положения, а не раскрытия и реализации своего потенциала.

Л.А. Степнова, Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ АУТОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Ключевые слова: аутопсихологические технологии, профессиональная креативность, профессиональная идентичность

Keywords: autopsychological technologies, professional creativity, professional identity

Аутопсихологическая компетентность (АК) выделяется в качестве одного из основных индикаторов успешного функционирования человека в профессиональной деятельности (А.А. Деркач, Н.С. Глуханюк, А.К. Маркова), в деятельности управленца (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Р.Л. Кричевский, С.Н. Ситник и др.), в деятельности в экстремальных условиях (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.М. Столяренко, В.А. Пономаренко, П.А. Корчемный, А.В. Щербина и др.). Для понимания места и роли аутопсихологических технологий в личностно-профессиональном развитии государственного служащего важно исходить из положения о том, что субъект профессиональной деятельности овладевает своими индивидуальными и личностными особенностями как средством эффективной реализации профессиональной деятельности. Развитие АК осуществляется при этом на различных уровнях: субъекта профессионализации, личности профессионала, когнитивных процессов, эмоционально-волевым и поведенческом уровнях.

Исходя из данной посылки, рассмотрим влияние аутопсихологических технологий на развитие таких важных направлений личности профессионала как профессиональная креативность, профессиональная идентичность.

Профессиональная креативность, творчество понимается как способность дивергентно мыслить в разных направлениях за счет интеллектуальных, личностных, мотивационных, эмоциональных способностей, детерминирующих в целом продуктивность и эффективность профессиональной деятельности. Исходя из этого, развитие компетентности в отношении самого себя является инструментом развития профессионала в области творчества. Со-

держательная структура профессиональной креативности включает: рефлексию творческих процессов, развитие творческой готовности, творческий потенциал, личностно-креативное развитие, продуктивность творческой деятельности, познавательную деятельность, когнитивные способности и антиципацию в профессиональной деятельности, акмеологические способности. Типичные проблемы в развитии основных компонентов профессиональной креативности в условиях профессиональной деятельности у государственных служащих связаны с несформированностью ценностных ориентаций личностно-профессионального роста, сниженной мотивацией к профессиональному самосовершенствованию, завышенной самооценкой, недостаточным уровнем профессиональных знаний, неэффективным межличностным взаимодействием, высокой личностной тревожностью, снижением уверенности в себе, признаками эмоционального выгорания (Л.А. Степнова, И.О. Сорокина). Установлено, что общий показатель профессиональной креативности государственных служащих находится в диапазоне оценок среднего уровня и оценивается как средний и низкий, при этом выявлена тенденция в снижении уровня креативных способностей при увеличении должностного статуса.

Акмеологическая модель продуктивного аутопсихологического развития профессиональной креативности отражает процесс становления и развития государственного служащего как профессионала через уровни его осведомленности о своих реальных и потенциальных способностях, содержании Я-концепции, умениях, навыках саморегуляции, мотивации к саморазвитию, способности к профессиональному самоопределению и самореализации в области профессиональной креативности. Модель можно представить как процесс овладения способами и средствами саморазвития на базе реалистичного самосознания и высокого уровня саморегуляции в профессиональном творчестве, интегрированными показателями которой выступают в субъективном плане гибкость, адаптируемость, приспособляемость, способность реализовать собственный потенциал, интернальность; в объективном плане — профессиональная успешность и эффективность за счет внутренней активности и ответственности за собственное развитие; оптимальность поведения как интеграция самостоятельности и умения учитывать прошлый опыт, а также мнение других.

В качестве базового акмеологического механизма развития профессиональной креативности в структуре аутопсихологической компетентности выступает рефлексивный механизм, поскольку именно данный механизм оказывает наибольшее влияние на развитие профессиональной креативности: рефлексирюя, человек способен уловить то ценное и важное, что появилось в процессе деятельности, и направить свои усилия на создание качественно нового, придающего этой деятельности творческий характер. Механизм саморегуляции способствует повышению активности личности в ситуациях неопределенности, которые характерны для творческой деятельности, обеспечивает стабильность этой деятельности и способствует развитию креативности личности за счет стимулирования креативной активности.

Аутопсихологическая технология развития профессиональной креативности определяет конкретный способ организации деятельности для получения определенного результата и удовлетворяет требованиям направленности на решение определенной акмеологической задачи, логичности и последовательности этапов решения задачи, развивающего характера деятельности. Процессуально аутопсихологические технологии используются в следующих формах: исследовательская (постановка проблем актуального и потенциального развития профессиональной креативности, выдвижение и проверка гипотез, генерация идей и т. д.); проектная деятельность (целеполагание и проектирование собственного развития креативности); коммуникативно-диалоговая, дискуссионная (выявление и сопоставление точек зрения в оценке самого себя, анализ позиций, подбор и предъявление аргументации в обосновании собственного развития в профессиональном творчестве); игровая, моделирующая формирование новых качеств в предметно-содержательном (имитационно игровом и социально-психологическом (ролевом) плане).

Проектной деятельностью в рамках аутопсихологического развития является проектирование индивидуальных траекторий развития профессиональной креативности с указанием базовых и специальных элементов аутопсихологической компетентности, необходимых для

эффективной реализации профессиональной деятельности. Суть проблемного обучения в развитии профессиональной креативности заключается в создании (организации) проблемных ситуаций и их решении в процессе обучения при максимальной самостоятельности обучаемого.

В системе психолого-акмеологического сопровождения развития профессиональной креативности выделены основные виды консалтинговой деятельности в развитии профессиональной креативности: экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование. В содержание обучения государственных служащих методам и средствам профессиональной креативности входят специальные знания о методах решения креативных задач. К логическим методам решения креативных задач относятся методы, в которых преобладают логические правила анализа, сравнения, обобщения, классификации, индукции, дедукции и т. д. К эвристическим методам относятся методы: мозгового штурма, эвристических вопросов, многомерных матриц, свободных ассоциаций, инверсии, эмпатии (метод личной аналогии), синектики, организованных стратегий.

Аутопсихологические технологии используются также при развитии профессиональной креативности государственного служащего. Профессиональная идентичность в структуре аутопсихологической компетентности определяется как целостное, динамическое, психологическое образование, проявляющееся в формировании определенной системы ценностей, форм поведения, особенностей самосознания личности в ходе профессиональной деятельности, определяющее степень отождествления человека с профессией, заключающееся в переживании своей профессиональной целостности и определенности, обусловленное процессом повышения аутопсихологической компетентности (Л.А. Степнова, Н.А. Кушнир).

Аутопсихологические технологии развития профессиональной идентичности выражаются в способности к самостоятельному выявлению соответствия личности ее объективной принадлежности к той или иной профессиональной системе при сохранении представлений о целостности и уникальности собственного Я; как результат активного рефлексивного процесса, отражающий подлинные представления субъекта о себе, собственном, а не навязанном пути профессионального развития и сопровождающийся ощущением личностно-профессиональной определенности, тождественности и целостности, дающей возможность субъекту воспринимать свою профессию как опыт продолжительности и непрерывности сознания, единства жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно.

Акмеологическая модель аутопсихологического развития профессиональной идентичности состоит из диагностического, целевого, содержательного и оценочного блоков и включает следующие функциональные компоненты: когнитивный, мотивационный, эмоционально-волевой, операционный, рефлексивный. Модель учитывает внешние и внутренние условия и позволяет наметить пути оптимизации развития профессиональной идентичности государственных служащих.

В модели качество знаний о себе, мотивация самосовершенствования и эффективные навыки саморазвития являются результирующими индикаторами сформированности профессиональной идентичности в структуре аутопсихологической компетентности. Методы диагностики, обучения, коррекции, развития – составляющие процесса достижения эталонного состояния профессиональной идентичности в структуре аутопсихологической компетентности. Программно-целевая направленность данной модели понимается как ориентированность всей системы на воссоздание целостного феномена профессиональной идентичности в структуре аутопсихологической компетентности для специалиста конкретного вида профессиональной деятельности – государственной службы.

Акмеологический подход к изучению профессиональной идентичности в структуре аутопсихологической компетентности позволил выделить следующие подсистемы ее развития: индивидуально-личностную (мера профессиональной ответственности; соотношение процессуальной и целевой активности; уровень личностного и «технологического» развития; характер выраженности и самопринятия экзистенциального и функционального Я), процессуально-технологическую (мотивационная готовность к реализации себя на избран-

ном профессиональном поприще, вхождение в профессиональное сообщество, постоянное самоисследование и развитие своей личности, образа Я;), профессионально-предметную (успешное усвоение (присвоение) прав и обязанностей, норм и правил профессиональной деятельности, воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье и ближайшем окружении; получение информации о профессиональной принадлежности «значимых других» и переработка этой информации; получение информации об особенностях различных профессий и ее оценивание; формирование образа профессии, который, возможно, во многом зависит от эмоциональной окраски полученной информации) и самоактуализационную (эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной и последующей информации о собственной профессии; положительное восприятие себя в качестве субъекта профессиональной деятельности; эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу).

Таким образом, влияние аутопсихологических технологий может проявляться в различных направлениях развития личности профессионала. Их воздействие будет эффективным, если задействованы аутопсихологические критерии, показатели и механизмы развития.

Н.В. Соловьева, Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АНАЛОГИИ ГЕНИЕВ РУССКОЙ НАУКИ

Ключевые слова: наука, ученый, национальный гений.

Keywords: science, the scientific, national genius.

175 – ление русского гения Д.И. Менделеева празднуется всенародно в этом году. Указ № 1431 Президента Российской Федерации утверждает масштаб мероприятия от субъектов Федерации до ЮНЕСКО и заинтересованных международных научных организаций.

Д.И. Менделеева называют ученым-энциклопедистом, так как он занимался в естествознании почти всеми областями, но истоком его уникальности явилось созданное методологическое знание – системный метод в познании природных и социальных явлений, соотношение теоретического и эмпирического знания, количественно-качественных переходов в исследовании явлений, поиска истины в познании, учение о периодичности и др.

В Розановской энциклопедии Д.И. Менделеев представлен русским интеллигентом, который никогда не расходился с народом («К познанию России»).

Сравнивая судьбу Д.И. Менделеева с судьбой М.В. Ломоносова, Розанов задается вопросом: «Почему Академия наук не была вверена Ломоносову – что так естественно для нашего глаза, нашей оценки, – а всевластно распоряжался в ней Шумахер, без всякого имени и заслуг для науки и для России. И это в пору Елизаветы, столь благоприятную для Ломоносова, и когда покровителем его был И.И. Шувалов, всесильный этап Царствования? Почему? Что такое? Почему тоже, приблизительно то же повторилось с Менделеевым, который был заперт куда-то в главного начальника палаты “мер и весов” “хранить меры и хранить веса”, – человеку, горевшему изобретениями и новыми исканиями (ОПП)».

В 1880 году кандидатура Менделеева в академики была отвергнута, в связи с чем Розанов замечает, что Академия наук «напичкала себе в “члены” старых генералов и пронырливых немцев, обойдя Д.И. Менделеева».

Продолжим сравнение национальных гениев.

1. Неожиданность и несвязанность идей ученого между собой. «Самый жизненный подвиг поражает кратковременностью и фатальной изменчивостью – почти безграмотный 20-летний крестьянин в течение 10-ти лет обогащается познаниями настолько глубокими, что становится в ряду самых образованных современников; 31 год – адъюнкт по физике при Академии наук, 33 года – профессор химии при той же Академии, высказавший в период каких-то десяти лет идеи, которые служат базой современной химии и плодотворность

которых понята и признана только ныне. Вот почему для характеристики деятельности М.В. Ломоносова могут быть приложимы лишь необычные приемы, носящие в себе, может быть, некоторый характер субъективности его биографии». Ректор Императорского Варшавского университета, профессор В.В. Курилов в 1911 году в честь 200-летия М.В. Ломоносова утверждал, что Ломоносов как химик и как национальный гений создал в России научную среду высшего для того времени уровня и качества.

Неожиданность и несвязанность в обыденном сознании сфер научных интересов проявлялось и у Д.И. Менделеева в его политематичности, причем ранней, буквально со студенческой скамьи — о Тобольске в историческом отношении и о школьном образовании в Китае; об ископаемых растениях и грызунах Петербургской губернии и т. д. Кто мог бы предположить в этих трудах будущего создателя Периодической системы элементов? Политематичность, широта научных взглядов позволяет быть успешным во всем и всю жизнь: исследованиях по агрохимии; в области физики газов, формулировке уравнения состояния идеального газа (введя универсальную газовую постоянную); по технологии и экономике нефтяной промышленности (с 1882 года — по экономике страны).

Практически и Ломоносов, и Менделеев стали творцами и деятелями собственной жизни, ее преобразования, а затем влияли на судьбы Отечества.

Судьбоносными идеями Менделеева были: ускорение индустриализации России; создание системы «наука — техника — производство — общество»; преобладание реального образования над классическим; роль народонаселения в историческом прогрессе (определение понятия «Центр народонаселения России»).

2. У Ломоносова и Менделеева свое течение времени, отличное от современных им ученых и признание трудов много позже, «через 90–100 лет после смерти его, на труды Ломоносова обратили надлежащее внимание лишь в 1900 году, когда исполнилось 150 лет со дня основания первой русской химической лаборатории, которая создана была опять-таки Ломоносовым», правда направленность работ Д.И. Менделеева на современную ему политику и промышленность позволяла их внедрять: пересмотр таможенного тарифа (1889–1891), изобретение бездымного пороха (1890–1893); он выступал за то, чтобы Россия торговала продуктами переработки сырья (ее основного богатства); представил стратегическую программу рационального освоения природных богатств и др.

Доктор философских наук, профессор И.А. Козиков, изучив социологические идеи Д.И. Менделеева, утверждает, что им выдвинута оригинальная концепция происхождения государства и власти, показана роль потребностей и интересов в историческом процессе. В этом контексте он рассматривал пути развития России, выделяя в ней особые черты цивилизации, анализировал пути развития феодализма в стране, его трансформацию, особенности развития капитализма, большое внимание уделял проблемам общественного устройства России. В связи с этим он делал анализ социалистических концепций, показал их недостаток, который, как он отмечал, при их реализации при ведет социализм к тупику. Д.И. Менделеев поставил вопрос о рациональном сочетании в общественном развитии общественного, коллективного и индивидуального, таким образом, высказывая мысли о конвергентной модели общественного развития как перспективной для человечества.

3. Следующая линия сравнения связана с созданием научных коллективов. Ломоносов — создатель научной школы, его удивительное общефилософское отношение к научным дисциплинам позволило ему установить положения и задачи химии как науки. По мнению В.В. Курилова (1911), М.В. Ломоносов является в образе могучего титана мысли, великого реформатора, равного по силе своего гения великим энциклопедистам Запада. На него повлиял его знаменитый учитель Христиан Вольф, этот ученик Лейбница и учитель Канта, этот могучий борец за новые пути свободной науки и философии».

Мы в своих исследованиях обосновываем средообразующую функцию выдающихся личностей, и, прежде всего — создателей научных школ. Речь идет о форме единства индивидов и среды, выражающегося в способе общения разнонаправленных сил и потенцию в некоторое целое при определяющей роли ученого. В складывающейся научной школе сами ученые могут распределять и перераспределять роли. Летом 1867 года ректор Петербургского университета А. Вознесенский был назначен попечителем Харьковского учебного округа и рекомендовал на

освобождаемую им должность профессора химии своего талантливому ученику – 33-летнего Д.И. Менделеева. На освободившуюся должность профессора технической химии Дмитрий Иванович рекомендовал знаменитого уже создателя теории химического строения А. Бутлерова, работавшего в Казанском университете. По взаимной договоренности Бутлеров стал читать органическую химию, а техническую и аналитическую взял на себя Н. Меншуткин, избранный эксординаторным профессором. Таким образом, к 1868–1870 гг. в стенах одного университета собрались три первоклассных химика, украсивших русскую науку блестящими открытиями. Особое значение это сыграло для Д.И. Менделеева: с его избранием развитие прямой линии идей, пронизывающей все его предшествующие работы, вступило в свою завершающую фазу.

4. Гении преодолевают сопротивления среды. Трагедия жизненного подвига Ломоносова состояла в том, что за малым исключением никто не интересовался его научными идеями, его ценили как поэта или историка. И только несколько часов времени он употреблял на физические и химические опыты. Продукты этих часов были оценены потемками через 100–150 лет.

Многообразная деятельность Д.И. Менделеева, как отмечает М.М. Савченко, по развитию отечественной промышленности представляет интерес не только для понимания особенностей разработки торгово-промышленной политики Империи, но и весьма поучительна с точки зрения выяснения сложных и противоречивых отношений науки, общества и власти. Историки отечественной науки отмечают, что в биографиях таких выдающихся ученых, как Д.И. Менделеев, прослеживается общая закономерность чередования периодов давления и поддержки со стороны государства, типичная для российской и советской истории. Подобная двойственность может быть понята, если учесть, что личностям такого масштаба всегда было тесно в официальных рамках предписанного им профессионального и общественного статуса вне зависимости от характера политической системы. Это с неизбежностью порождало «напряжение» в их взаимоотношениях с властью. Вместе с тем государство было вынуждено искать в них опору, оказываясь перед необходимостью осуществления преобразований в процессе модернизации. Такого рода искания на рубеже веков персонифицировались в сотрудничестве С.Ю. Витте и Д.И. Менделеева. Надо признать, однако, что «использовать» Д.И. Менделеева влиятельный министр мог лишь в той мере, насколько это позволяли убеждения самого Дмитрия Ивановича, чуждого всякого угодничества и не склонного к сомнительным компромиссам. В целом, это сотрудничество было успешным, курс на ускоренное развитие промышленности удалось отстоять.

5. Обоим ученым был дан дар предвидения. Трех моментов трудов М.В. Ломоносова достаточно для доказательства: установление закона постоянства массы вещества, связи между теплотой и работой, установление понятия об атомном строении веществ. В период работы Д.И. Менделеева в России назревали разрушительные ситуации, и он последовательно представлял идеи эволюционного развития, осуждал шоковые революционные потрясения, инсценированные внешними врагами и конкурентами Отечества (Е.С. Троцкий); предлагал спасительную концепцию реализации.

6. Широкая обобщающая способность. Существует особый момент в творчестве Ломоносова – особенно резкое развитие как бы высшего чувства, род предвидения. Другим моментом, характеризующим умственный склад Михаила Васильевича, является широкий полет мысли, неограничиваемый узкой специальностью той или иной дисциплины – достаточно рассмотреть длинную опись диссертаций и рассуждений Ломоносова, сохранившихся до наших дней (В.В. Курилов). А.А. Блок в письме дочери ученого Л.Д. Менделеевой: «Твой папа, вот какой: он давно все знает, что бывает на свете. Во все проник. Не укрывается от него ничто. Его знание самое полное. Оно происходит от гениальности, у простых людей такого не бывает».

7. Основательность профессиональной деятельности. Берлинский академик Л. Эйлер, современник Ломоносова, говорил о нем, как о физике и химике: «все записки его по этим предметам превосходны».

Особенностью творческого метода Д.И. Менделеева было полное «погружение» в интересующую его тему, когда в течение некоторого времени работа велась непрерывно,

нередко почти круглосуточно. В результате внушительные по объему труды создавались им поразительно короткие сроки. И все же история появления «Толкового тарифа» впечатляет: капитальное исследование объемом около шестидесяти печатных листов, основанное на изучении огромного комплекса источников и обработке обширного литературного и статистического материала, было написано Д.И. Менделеевым всего за несколько месяцев 1891 года (М.М. Савченко). Ученый считал необходимым как можно скорее представить имеющиеся в его распоряжении уникальные материалы, а также собственные оценки и суждения по судьбоносной для страны теме на суд равнодушной, думающей рубрики. Позднее в одном из писем ученый вспоминал, что дело пересмотра и выработке таможенного тарифа «поглотило в свое время (1890–1892 гг.) все мое внимание и ответило моим самым заветным мыслям» (архив Д.И. Менделеева).

8. Комплексный взгляд, интеграция наук и практики. Б.Н. Меншуткин, изучая подготовку М.В. Ломоносова к деятельности, указал на работу у физика Х. Вольфа, химическую подготовку у профессора Дуйзинга, практическую подготовку по химии и знакомство с металлургией у Генкеля во Фрейберге. Способность Д.И. Менделеева решать во взаимосвязи научно-исследовательские организационно-практические задачи ярко проявилась в его работе по созданию технологии нового типа бездымного пороха, которой он занимался в первой половине 1890-х гг. заказу Московского министерства. Много внимания Д.И. Менделеев уделял промышленной экономической стороне порохового дела. Он рассматривал вопросы организации экономической рентабельности промышленного производства пороха, указывал желательность использования в деле государственной важности отечественного сырья, отмечал необходимость преодоления здесь бюрократических препятствий и ведомственной разобщенности.

Сторонники курса на индустриализацию в среде высшей бюрократии высоко ценили Д.И. Менделеева как ученого и общественного деятеля, стремились полнее использовать потенциал этой незаурядной личности. Особенно активно Менделеев сотрудничал с С.Ю. Витте в годы, когда тот занимал ключевые посты во властной иерархии и значительной мере определял экономическую политику Империи. «Создание своей собственной промышленности – это и есть та коренная, не только экономическая, но и политическая задача, которая составляет краеугольное основание нашей протекционной системы», – отмечал С.Ю. Витте в 1899 году. В формировании этой системы Д.И. Менделееву принадлежала значительная роль. Ученый оказал значительное влияние на подготовленную в 1893 году в финансовом ведомстве программу развития отечественной промышленности и торговли, участвовал в разработке таможенного тарифа 1903 года. При С.Ю. Витте без заключения Дмитрия Ивановича не принималось ни одно сколько-нибудь важное решение, касавшееся торговли и промышленности (М.М. Савченко, 2009).

9. Патриотизм и особенности русского гения. Русский гений живет свободным духом, презрением к шаблонам. Способность М.В. Ломоносова работать как бы некоторым высшим чувством – часто подняться и разрешить им проблему – может занимать долгое время, пока, наконец, систематическое научное творчество не заполнит идеями и фактами тот промежуток, который образовался между ними и состоянием современного научного знания. Такая способность умственной работы присуща русским национальным гениям; доказательство тому – Л.Н. Толстой, А.С. Пушкин, А.М. Бутлеров, Д.И. Менделеев и др.

Судьбоносное место в менделеевской системе развития России занимает обоснование патриотического служения ее интересам, родному народу. Ему по существу во многом подчинены остальные компоненты системы. «Первая моя служба Родине – это наука, вторая – просвещение, третья – промышленность», – писал Д.И. Менделеев.

10. Вклад в развитие русского национального самосознания. Русское общество должно сознать глубокую национальную творческую силу, покоящуюся на самобытных особенностях национальных гениев. В свое время В.И. Вернадский в связи с юбилеем М.В. Ломоносова писал: «Общество не сознает себя в научной работе человечества, что и теперь, как 150 лет назад, русским приходится совершать свою национальную работу в самой неблагоприятной обстановке».

*А.П. Федоркина, Москва***ПОЛИТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ПОЛИТИЧЕСКОЕ ДОВЕРИЕ
В КОНТЕКСТЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ**

Ключевые слова: политическая культура, политическое доверие, политический авторитет

Keywords: political culture, political trust, political authority

Как известно, во времена кризисов обостряются все социальные проблемы. Так, сегодня можно констатировать, что в обществе еще больше обозначилось социальное расслоение, которое сопровождается переходом от стереотипного политического поведения к многовариантному; от преимущественно упорядоченного, организованного — к хаотичному.

Вывод, к которому приходят ученые, сводится к тому, что в российском обществе на фоне социально-экономических преобразований и вызванных ими трудностей во всех сферах повышается неустойчивость политических ориентаций и лабильность политического поведения. В таких социальных условиях существенную значимость приобретает адаптивное поведение. Именно этот — адаптивный тип поведения — характеризует приспособление личности к новым политическим процессам.

Политическая адаптация — это не только приспособительная реакция к новым политическим условиям, но и стремление понять, адекватно оценить, разобраться в них, приспособиться к сложностям политического процесса и вписаться в него. В этих условиях задача субъектов политики — облегчить адаптационный процесс, сделать его для граждан менее болезненным. Функция акмеологии в этом плане заключается в том, чтобы на фоне неустойчивых политических ориентаций предупредить общество о возможном использовании психического состояния граждан, а именно — подвигек в сторону бессознательной доминанты их поведения, в целях манипуляции, стремления максимально влиять на политический выбор граждан. Это тем более актуально, что по свидетельству исследователей мотивации политического поведения граждан, сегодня наблюдается тенденция «замены мотивов». Механизм действия этого процесса заключается в том, что на смену осмысленности и рациональности политического выбора и поведения приходят эмоциональные, иррациональные мотивы, на основе которых возможно выстраивание различных манипулятивных технологий влияния на сознание людей.

Успех решения задач психологической трансформации общества в позитивном направлении зависит от множества факторов и прежде всего от коррекции стратегии политической деятельности с учетом анализа социально-психологического состояния и социально-психологических характеристик населения. Сегодня, к сожалению, можно констатировать отсутствие объективного анализа состояния общества в целом и отдельных его субъектов, групп различных интересов, позволяющего разрабатывать научно-обоснованную политическую стратегию, организовывать действенную и «адекватную связь» с населением, разрабатывать мобильную и гибкую систему коррекции политического воздействия в случае сбоев и просчетов политической деятельности.

Объект политической деятельности — это конкретная социальная среда, в которой живут люди. Человек социализируется в определенной социальной общности, характеризующейся своей культурой, традициями, обычаями и нравами. Сюда же относятся психологические составляющие социальной общности: социально-психологическая ситуация; гражданское самочувствие населения; психологическое настроение его различных социальных слоев; состояние массового сознания, национальных групп, определяющих этнопсихологический портрет той или иной социальной общности.

Субъекты же политики в современной России не обладают элементарными психологическими знаниями и политической культурой, не просчитывают психологические последствия принимаемых решений, тем самым нанося ущерб психологическому здоровью населения.

С этой точки зрения важно обратить внимание на то, что объект политического управления (население) должен все более приобретать статус субъекта — активного участника процессов социального управления. Другими словами, из субъект-объектной парадигмы политическая деятельность должна перемещаться в субъект-субъектную парадигму, а это возможно только при условии развития всех институтов гражданского общества.

Критерием оценки субъектности политической деятельности является степень доверия гражданского общества, его институтов, социальных групп и отдельных граждан к проводимой политике.

В современном понимании политика является особым родом деятельности людей, заключающейся в координации социально значимых проблем и интересов. Как было отмечено, принципиально важным теоретическим положением в понимании сущности политики в данный исторический период является трактовка политики как поиска социального консенсуса и сотрудничества в деле преобразования и развития общества.

Политическое взаимодействие как неотъемлемый атрибут отношений власти и населения в демократичном обществе возможно лишь на основе доверия в результате достигнутого понимания, принятия идей и целей субъекта политики.

Если исходить из определения доверия в политике как социально-психологического чувства и одного из важнейших условий успеха политических партий и властей, состояния приверженности к действиям тех или иных политических сил, конкретных лиц, деятелей, властных структур, присущего как отдельным людям, так и социальным группам (В.Ф. Халипов, Е.В. Халипова), то доверие в политике можно рассматривать как две взаимосвязанные сущности акмеологической характеристики политической деятельности. Доверие рождается в среде граждан и несет на себе их надежды на улучшение жизни, веру в осуществление их интересов, удовлетворение потребностей, желаний и т. д.

Именно поэтому доверие, как и имидж, можно рассматривать как «обобщенный ресурс, который поддерживает демократическую государственную систему в действии».

О значении доверия в политической власти писал в начале прошлого столетия российский ученый И.А. Ильин. Он говорил, что доверие к власти лежит в самой основе правопорядка, а недоверие к ней есть начало ее ниспровержения и заключал: «Нормальное правосознание утверждает, что государство по своей идее есть живая система всеобщего доверия.... Если эти аксиомы правосознания становятся основой государственной и правовой жизни, то они обеспечивают общественное и государственное процветание».

Определение доверия, данное П. Бурдые, также определяет его значение в сфере политики: «Политический капитал является формой символического капитала, кредитом, основанным на вере и признании, <...> объективная власть <...> сама является результатом субъективных актов признания и в качестве кредита доверия и кредитоспособности, существует лишь в виде и посредством представления, верования, послушания. Символическая власть есть власть, которую тот, кто ей подчиняется, дает тому, кто ее осуществляет, своего рода кредит, которым один наделяет другого ..., вкладывая в него свое доверие. Политический лидер черпает свою политическую силу в том доверии, которое группа доверителей в него вкладывает ...».

По мнению Р. Хогана, Г. Керфи и Д. Хогана, политическое лидерство — это убеждение, а не господство; люди, которые могут требовать от других выполнения своих приказов только потому, что они обладают властью, — не лидеры. Еще Н. Макиавелли писал: «Если государь всецело полагается на судьбу, он не может выстоять против ее ударов». Следовательно, чтобы стать политическим лидером и оставаться им, мало обладать потенциальной властью, надо уметь пользоваться ею, постоянно оказывать влияние на других.

Доверие к политику, по убеждению Б.Ф. Поршнева, прямо связано с его авторитетом, который позволяет ему добиться признания широких масс и осуществлять безусловное влияние. «Для политика — это значимость в глазах населения, это доверие и поддержка широких масс, успех в политике и возможность реализовывать различные политические задачи».

Политический авторитет может быть определен как объективно сложившееся превосходство политического лидера над объектом политики по значимым для объекта качествам,

полномочиям, характеристикам, в основе которых лежит вера объекта в какие-то определенные свойства, присущие политическому лидеру.

Сила подлинного авторитета в том, что он способен мобилизовать людей, придав их действиям целенаправленный характер. В этом случае в основе доверия политику лежит вера в то, что он обладает определенными характеристиками и качествами для того, чтобы подчиняться ему, что в свою очередь является залогом политического авторитета.

Л.И. Катаева, Москва

СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Ключевые слова: кадровая работа, персонал, психолого-акмеологическое сопровождение.

Keywords: personnel work, the personnel, psychological-acmeological support.

Анализ практики работы с персоналом показывает, что психологическое направление в кадровом обеспечении целого ряда организаций занимает особое место и развивается уже в течение многих лет. В организациях имеет место целый ряд директив по психологическому сопровождению работы с персоналом. Широкое внедрение в непосредственную практику получили конкретные методологии психодиагностики, целевых тренингов, деловых игр, социально-психологических и социологических мероприятий.

Под психологическим сопровождением работы с персоналом понимается, как правило, комплекс мероприятий, направленных на учет индивидуально-психологических и личностных особенностей работников на всех этапах их профессиональной деятельности в данной отрасли производства — от момента поступления на работу, в ходе всех должностных перемещений, вплоть до ухода на заслуженный отдых.

Процесс психологического сопровождения работы с персоналом осуществляется в организациях кадровыми службами с учетом общих задач организации и задач отдельных ее подразделений. Кадровые службы охватывают как кадровую стратегию и тактику организации в целом, так и профессиональное, должностное продвижение отдельных сотрудников и в значительной степени определяют такие немаловажные производные, как корпоративный стиль, сплоченность субъектов организации, поддержание и развитие традиций организации, преемственность поколений и т. д. Однако, эти направления зачастую носят характер «побочных», хотя они во многом призваны определить престижность, привлекательность и устойчивость (в том числе кадрового состава) организации.

Психологическое сопровождение работы с персоналом традиционно включает в себя следующие основные направления:

- профессиональный психологический отбор при найме на работу;
- профессиональная ориентация молодежи на специальности в отрасли;
- психологическое обеспечение производственной деятельности и системы непрерывного обучения;
- социально-психологические исследования и управление межличностными отношениями;
- психопрофилактическая и психокоррекционная работа;
- психологическое просвещение.

В настоящее время особое психологическое наполнение получает работа с кадровым резервом.

Содержание основных направлений работы кадровых служб свидетельствует о широте охвата проблем управления персоналом кадровым подразделением, о привнесении специфических требований к построению его работы. Практически каждое направление работы кадрового подразделения имеет выраженную психологическую составляющую и требует от

кадровых работников ее учета в определении стратегии своей работы. Однако специалисты кадровых служб в настоящее время обеспечивают психологическую часть работы фрагментарно, в значительной степени руководствуясь либо опытом работы, либо интуицией, либо знаниями, полученными в рамках системы повышения квалификации.

Анализ системы управления персоналом в организациях в целом позволяет сделать вывод о достаточной степени отчужденности данной системы от рассмотрения объекта управления на уровне его субъектной проявленности, не выраженности подхода к персоналу одновременно как коллективному и совокупно-индивидуальному субъекту профессиональной деятельности, от успешной деятельности которого зависит эффективность развития организации, разбрасывании отдельных элементов психологического сопровождения в различных функциях системы управления персоналом. Главное – персонал представлен в системах управления, в основном, как объект, а не субъект управления.

В целом анализ практики психологического сопровождения работы с персоналом в организациях показывает, что данный процесс реализуется в рамках системы управления персоналом и характеризуется недостатком системности в своей организации, акцентом на формальных или частных ее аспектах, ощущением «второстепенности» решаемых задач, не рассматривается как системообразующий компонент управления персоналом в целом, и не трактуется как самостоятельное направление. Понятие «развитие персонала» носит декларативный характер, существует как термин в соответствующих документах по управлению персоналом, мероприятиях по реализации основных документальных положений в практике управления персоналом; сам же персонал, так же как и в исследованиях в области менеджмента, рассматривается как объект управления. Недостаточный уровень субъектности персонала выражен в невысокой мотивационной готовности всех категорий сотрудников к успешной профессиональной деятельности в организации.

Несмотря на то, что экономическая ситуация требует рассмотрения психолого-акмеологического сопровождения управления персоналом как значимой части кадровой работы, психолого-акмеологическая составляющая такой работы в практике деятельности организаций выражена слабо. Направление работы с персоналом официально определяется как психологическое или социально-психологическое, а не психолого-акмеологическое сопровождение. Основной целью является достижение и поддержание оптимального соответствия возможностей работников требованиям, предъявляемым профессиональной деятельностью, сохранение высокого уровня работоспособности, физического и психического здоровья персонала.

Функции психолого-акмеологического сопровождения кадровой работы возлагаются, как правило, на недостаточное количество сотрудников, зачастую не имеющих необходимой профессиональной квалификации. Отсутствует целевая установка руководства организаций на введение акмеологического аспекта в процесс психологического сопровождения управления персоналом, признание его в качестве фактора эффективности деятельности организации в целом.

Специфика системы психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом состоит в рассмотрении персонала не столько как объекта, а как субъекта такой системы. Персонал должен обладать особым объект-субъектным статусом, обуславливающим гармонию управленческих взаимодействий между коллективом и руководством и переводящим эти отношения в направлении эффективного развития организации на уровень «субъект-субъектной» парадигмы в управлении. Именно это условие обеспечивает акмеологический вектор системы психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом. Работа с персоналом должна проводиться не в рамках традиционно существующего процесса управления персоналом, а в рамках процесса развития персонала, что не равнозначно управлению последним. Если процесс управления персонала по своим функциональным параметрам в известной мере отчужден от персонала как активного, саморазвивающегося субъекта деятельности в организации, то процесс развития персонала предполагает в качестве целевой установки профессиональную поддержку движения персонала в направлении повышения уровня его субъектности.

Критерием оценки эффективности психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом является повышение уровня субъектности персонала, иными словами готовности и способности персонала к саморазвитию, самосовершенствованию, самодеятельности в траектории эффективного развития организации (придания персоналу статуса саморазвивающейся системы).

Психолого-акмеологическое сопровождение работы с персоналом следует понимать как целенаправленный процесс развития персонала, реализуемый на основе специально разработанной программы, результатом которого является достижение как коллективным (в данном случае персоналом в целом), так и индивидуальным субъектом профессиональной деятельности (каждым отдельно взятым сотрудником) вершины (акме) в своем развитии. Данный процесс обеспечивается как подготовленными для этого сотрудниками (психологами, акмеологами), так и управленческим составом организации.

Система психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом должна быть направлена на разрешение противоречий между обусловленной экономическими факторами развития организации необходимостью повышения уровня субъектности персонала и отсутствием целенаправленной, специально организованной работы по реализации такой направленности; пониманием руководством организации необходимости повышения эффективности работы с персоналом и игнорированием психолого-акмеологической составляющей такой работы; готовностью самой системы управления персоналом к введению в нее психолого-акмеологической составляющей и готовностью управленцев и сотрудников в сфере персонала к квалифицированному выполнению подобной работы.

Применение акмеологического подхода к процессу развития персонала требует выделения, по крайней мере, трех уровней рассмотрения последнего: персонал как коллективный субъект деятельности; персонал на уровне индивидуального субъекта деятельности; социокультурная – персонал развивающая среда (совокупность условий, в которых осуществляется процесс развития персонала).

Стратегическая цель психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом на уровне коллективного субъекта деятельности состоит в повышении уровня субъектности последнего. Высший уровень такой субъектности предполагает достижение персоналом статуса саморазвивающейся системы. Показателями наличия такой системы являются: присвоение персоналом системы корпоративных ценностей как ориентира деятельности в организации; активная и самостоятельная вовлеченность в процесс эффективных преобразований организации; способность к «сдвигу мотивации на цель».

На уровне индивидуального субъекта деятельности стратегической целью психолого-акмеологического сопровождения процесса развития персонала является достижение каждым конкретным сотрудником акме в личностно-профессиональном развитии. Критерием эффективности системы психолого-акмеологического сопровождения на данном уровне является работа по совершенствованию ценностно-мотивационной сферы каждого конкретного сотрудника, что проявляется в следующих показателях: наличие у субъектов профессиональной деятельности всех групп профессиональной мотивации; приоритетность в группах смыслообразующих профессиональную деятельность мотивов мотивации саморазвития, самосовершенствования, собственно-профессиональной мотивации, являющейся, в свою очередь, показателем удовлетворенности деятельностью, и корпоративной мотивации.

Стратегической целью психолого-акмеологического сопровождения процесса развития персонала на уровне социокультурной среды является акмеологизация последней. По отношению к развитию персонала на уровне рассмотрения последнего как коллективного, так и индивидуального субъекта деятельности социокультурная среда должна приобрести статус персонал развивающей среды. Это означает, что такая среда должна возбуждать внутреннюю энергию, инициировать силу развития, насыщать личность информацией, расширять пространство профессионализма, творчества, укреплять внутреннее сопротивление, противодействовать в ответ на сопротивление среды (А.А. Деркач, И.О. Соловьев, 2006). Показатели акмеологизации социокультурной среды: наличие у руководящего состава организации

установки на целесообразность и необходимость внедрения в практику работы организации психолого-акмеологического сопровождения развития персонала; характер отношений руководства с подчиненными; системность работы по психолого-акмеологическому сопровождению процесса развития персонала.

В.Г. Асеев, Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЗНАЧИМОГО ПРОСТРАНСТВА ЛИЧНОСТИ

Ключевые слова: объективная важность, субъективная значимость, гармоничность развития.

Keywords: objective importance, the subjective importance, development harmony.

Одно из ключевых положений психологии состоит в том, что субъективные образования более или менее адекватно отражают объективную реальность. Однако это отражение не является зеркальным. Объективная важность далеко не всегда отражается в соответствующей субъективной значимости. И речь идет не только об иллюзиях или вредных привычках, когда это соответствие нарушается. Речь идет о двух закономерных зонах существенных расхождений объективной важности и субъективной значимости объектов и событий, связанных с диалектически двойственной, содержательно-динамической структурой мотивационной системы личности.

Известно, что в нормальных условиях огромная объективная важность воздуха для обеспечения дыхательного процесса не переживается как субъективно значимая. В обобщенном виде можно сформулировать закономерную психологическую тенденцию: гарантия успешного удовлетворения потребности, снижение функциональных, материальных и иных затрат приводит к снижению ее субъективной значимости, значимостной девальвации этой потребности. Объективная важность перестает отражаться на уровне субъективной значимости. И это расхождение является одной из важнейших стратегических целей в построении поведения, в развитии всей нашей цивилизации (механизация, автоматизация, рационализация, повышение производительности труда, создание социальных гарантий и пр.). Задача в этом отношении заключается именно в том, чтобы объективная важность перестала переживаться в качестве субъективной значимости во избежание огромной функциональной перегрузки психики.

Эта закономерная тенденция, как и все психологические закономерности, является именно тенденцией, реализующейся только при определенных условиях. Указанная тенденция динамической девальвации потребности также действует не автоматически. Она не относится к так называемым сверхзначимым, святым для человека мотивационным образованиям, которые не подвергаются девальвации при сколь угодно благоприятных возможностях реализации. В этом также проявляется зональный характер зависимостей эмпирического плана.

Но в актуализации акмеологически важных перспективных мотивационных установок типа жизненных целей, ценностных установок, идеалов, мечты человек неизбежно выходит далеко за пределы наличных функциональных возможностей и столь же целенаправленно формирует другую зону существенного расхождения объективно важного и субъективно значимого. В этой зоне то, что невозможно, не готово для непосредственной реализации, не должно переживаться как настоятельно необходимое. Акмеологический смысл таких мотивационных образований состоит не в стимуляции к действию реализации, а в создании смысловой перспективы жизнедеятельности с последующим достижением возможностей реализации. Задача психолога-консультанта, психотерапевта здесь состоит именно в том, чтобы помочь человеку временно отречься от установки на немедленное достижение результата, не

переживать остро невозможности реализации. В этой зоне также формируется закономерный диссонанс между объективной важностью и субъективной значимостью — диссонанс, выполняющий стимулирующую функцию в мотивационной детерминации поведения.

Таким образом, мы видим, что вторжение динамического фактора, возможности или невозможности, легкости или трудности реализации мотивационной установки приводит к закономерному изменению значимого пространства личности, определяет нелинейный характер этого пространства с образованием оптимальной зоны относительной гармонии объективного и субъективного — и двумя зонами их расхождений. Объективное отражается в субъективном, но отражается оно не по одному, а по двум параметрам: содержательно-смысловому и функционально-динамическому, что и определяет нелинейность значимого пространства и неоднозначность (точнее, закономерную двузначность) соответствующих эмпирических зависимостей.

Действующая на протяжении всего онтогенеза мощная тенденция к единству структурных составляющих мотивационной системы постоянно нарушается в силу относительной самостоятельности содержательно-смысловой и динамически-деятельностной сторон психики в целом и мотивации в частности. То, что человек хочет, на всех этапах психического развития частично, а иногда и драматично, вплоть до кризиса, не совпадает с тем, что он может. При этом и установки целевого типа могут опережать развитие функциональных возможностей и наоборот, развитие функциональных возможностей может опережать мотивационный потенциал личности. Именно поэтому один и тот же результат на жизненном пути человек может получить как за счет преимущественного и опережающего развития способностей, так и за счет высокой мотивации достижения.

Гармоничное развитие приводит к формированию обширной зоны, в пределах которой я «могу и хочу», дисгармонии же приводят к формированию двух экстремальных, потенциальных зон: «могу, но не хочу» и «хочу, но не могу». Такого типа противоречивые зоны дисгармонии не являются чисто негативными, как зоны блокирования деятельных взаимодействий человека с действительностью. Они одновременно выполняют функцию движущего диалектического противоречия, функцию стимула развития психики и мотивации. Одной из задач стимулирования развития ребенка (и взрослого тоже) является как раз задача провоцирования такого типа противоречий, когда формируются интересы и потребности с последующим развитием соответствующих деятельностных возможностей — или стимулируется развитие функциональных способностей с последующим формированием соответствующих мотивационных установок.

В соответствии с общей тенденцией гармонизации содержательной и динамической сторон в жизнедеятельности личности, высоко желательное (включая жизненные цели, ценностные ориентации, идеалы, мечты) обычно представляется человеку очень трудным, нередко практически невозможным в данный период жизни. А то, что становится доступным, рутинным в профессиональной деятельности и в жизнедеятельности в целом, перестает переживаться как высоко значимое, девальвируется, обесценивается в значимостном отношении.

Эти механизмы субъективных преобразований могут принимать нежелательное направление, но их можно и нужно использовать при оптимизации, гармонизации процесса освоения новых действий, включая профессиональные и учебные. Одной из задач такой оптимизации является перестройка стереотипов, лежащих в основе психологических барьеров, перед которыми неправомерно останавливается учащийся, считая соответствующие достижения слишком трудными, затратными и даже невозможными в данный момент.

В зону потенциальных, актуально не переживаемых в своей значимости и нередко неосознаваемых попадают и множество побуждений, соответствующих оперативно-исполнительным компонентам деятельности, которые автоматизировались, осуществляются нижележащим уровнем регуляции и не требуют актуального вмешательства сознательного контроля. «Всякий, кто исследовал деятельность учителя, — пишет Н.В. Кузьмина, — знает, как мало они сами могут рассказать о секретах своего мастерства. Это объясняется тем, что соответствующие алгоритмы скрыты от их сознания». А.Н. Леонтьев в своей теории моти-

вационной регуляции деятельности подчеркивает важную тенденцию: по мере освоения, автоматизации деятельность становится в определенных случаях действием, а действие — операцией. Соответственно мотив превращается в цель, а цель — в автоматически действующую операциональную установку. Аналогичные эффекты автоматизации описывает в своих исследованиях и П.П. Блонский.

Важность разделения действий и соответствующих им побуждений на актуальные и потенциальные, осознаваемые и неосознаваемые многими авторами подчеркивается и в отношении нравственно значимых видов деятельности. Еще А.С. Макаренко писал, что не следует в воспитании злоупотреблять словом «сознательный». Настоящая этическая норма становится истинно действенной лишь тогда, когда она переходит в период опыта, традиции, привычки и перестает осознаваться (А.С. Макаренко, О.Г. Дробницкий и др.).

Имея в виду типичные несовпадения в потенциальных зонах объективного результата действия и осознаваемого (и любого) намерения, многие этики и юристы, ссылаясь на Гегеля, отмечают, что виной или заслугой человека по-настоящему можно считать лишь то, что было его «умыслом», что он ставил себе в качестве сознательной цели, а не то, что у него объективно получилось помимо его воли и замысла (Б.О. Николаичев и др.). Кроме того, мотивация человека зависит от его возможностей и типологического склада (К.А. Абульханова). А.Г. Спиркин в этой связи пишет, что личность несет ответственность лишь за то, что находится в пределах его прямого или косвенного влияния.

Нужно отметить, что зональные парадоксы структурного строения и эмпирических зависимостей — это проявление в сущности типичных общерегуляционных закономерностей, существующих во всех целостных системах. Известны существенные изменения характера физических процессов при скоростях, приближающихся к скорости света (А. Эйнштейн). Известны физические феномены сверхтекучести, сверхпроводимости при очень низких температурах; феномены смещения временных и пространственных характеристик, как и в эмоционально напряженных психических состояниях (спортивные соревнования, экзамены, другие ключевые события жизни).

Широко известны эффекты фармакологических воздействий на организм веществ в различных дозировках: область малых доз практически не оказывают никакого действия, чрезмерные же дозы, как правило, оказывают различного рода парадоксальные воздействия, включая прямо обратные оптимальным. В исследованиях по физиологии высшей нервной деятельности известны эффекты парадоксальной и ультрапарадоксальной фаз (И.П. Павлов), эффекты типа доминанты (А.А. Ухтомский). В психофизике мы также видим явления неоднозначности эффектов воздействий в пороговой и надпороговой зонах (К.В. Бардин, Ю.М. Забродин). В области мотивации это эффекты типа закона Йеркса-Додсона, кривых Аткинсона, Хекхаузена, Хэбба.

Потенциальные состояния побуждений настолько своеобразны и отличны от актуальных, что многие, особенно зарубежные психологи склонны их относить за пределы сферы мотивации личности, вводя понятие «немотивированных», «иррациональных» действий. Исключаются из числа мотивированных иногда экспрессивные формы поведения, в отличие от функциональных, инструментальных, «преодолевающих» по А. Маслоу. Они говорят, что одни виды поведения высоко мотивированы, другие слабо, третьи вообще не мотивированы. Это мнение, на наш взгляд, — результат неправильной методологической позиции в понимании мотивации, когда в мотивацию включаются только актуальные ее формы, а потенциальные, связанные с ними и зависимые от них, не включаются в нее. Например, незначимое не включается в мотивацию, хотя это тоже определенная разновидность мотивационно-ценностного отношения человека к действительности, определенные социально значимые формы его поведения.

Мы считаем, что реально существующее не сводится к актуально проявляющемуся. Есть скрытые, потенциальные, латентные формы существования, которые реализуются лишь при определенных условиях, которые отсутствуют в настоящий момент, но могут возникнуть и возникают в будущем. В отношении образования следует подчеркнуть, что диалектически двуединой задачей учебно-образовательной деятельности является не только получение

конкретных (но нередко быстро устаревающих) знаний, но и формирование общепсихологических способностей, динамического потенциала, который гарантирует успешное усвоение любых новых знаний.

Таким образом, можно еще раз подчеркнуть двойственный, содержательно-динамический характер структурного строения мотивационной системы личности, определяющий нелинейность значимого пространства личности, зональный его характер, различные соотношения актуальной зоны и потенциальных областей единого регуляционного пространства личности.

Е.В.Селезнева, Москва

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ

Ключевые слова: жизненный путь, цель, целеполагание

Keywords: course of life, the purpose, purpose achievement

Жизненный путь чаще всего определяют как биографию — историю формирования и развития личности в определенном обществе, как процесс индивидуального развития человека от рождения до смерти или как необратимое время-пространство жизни человека от рождения до смерти, в котором осуществляется его становление, развитие, самореализация. В этих, наиболее общих определениях фиксируется взаимосвязь:

- развития и жизненного пути как содержания и формы;
- развития отдельного человека и особенностей окружающей его социокультурной среды;
- развития человека как объективного и одновременно субъективного процесса.

Кроме того, в них подчеркивается, что жизненный путь — это одновременно прошлое (ретроспектива), будущее (перспектива) и настоящее.

Если понятие «время жизни» обозначает просто временной интервал от рождения до смерти, безотносительно к его содержанию, а понятие «жизненный цикл» подразумевает повторяющиеся, более или менее инвариантные биологические, социальные и биосоциальные аспекты развития, то понятие «жизненный путь» предполагает взгляд на человеческую жизнь как на многомерное пространство, в котором наряду с определенными инвариантными направлениями есть множество тенденций и линий развития, которые могут быть реализованы с помощью проб, перемен, проверки гипотез, разрешения проблем и т. п.

Правда, некоторые исследователи представляют жизненный путь как независимое от личности неизбежное прохождение его этапов, кризисов и т. д. Так, Э. Берн считал, что траектория жизненного пути определяется «скрипт-программами», которые заложены в человека с раннего детства под воздействием социальных факторов и воспитания (в то же время, по мнению Э. Берна, человек способен преодолеть такую «запрограммированность» через осознание жизненных проблем и построение новых, уже собственных программ жизни).

Думаю, что представление о жизненном пути как о чем-то predetermined опирается на укорененную в бессознательном современного человека античную мифологему судьбы, в значении которой объединяются аспекты необходимости и справедливости. В античной философии судьба-мойра мыслится как абсолютно объективная, индифферентная к жизненной участи конкретного индивида и независимая от человеческих воли и желания закономерность — неумолимый рок, а судьба-ананке — как подавляющие человека социальные силы. В то же время с точки зрения античной философии жесткое predetermined участие, которую можно узнать, но нельзя ни изменить, ни предотвратить, не лишает смысла жизненную активность: сознание исполненного рока, достойное несение своего жребия причисляет человека к героям, хотя вынести такую оценку можно, лишь когда жизненный путь будет завершен

(любопытно, что наряду с мифологемой судьбы существует мифологема слепой случайности – тухе). Следует подчеркнуть, что постепенно (это важно в свете обсуждения проблемы жизненного пути) содержание мифологемы судьбы радикально трансформировалось. Из сопряженной с подневольностью и насилием судьбы-ананке она превратилась в судьбу-дике, олицетворяющую справедливое воздаяние за деяния. В бессознательном современного человека присутствуют и судьба-ананке, и судьба-дике. И если, опираясь на первую мифологему, человек послушно следует определенным извне и неизбежным путем, то в соответствии со второй человек выступает как активный создатель своего жизненного пути.

Кстати, интересно, что путь символизирует судьбу и самореализацию; общеславянское слово «путь» (того же корня, что древнеиндийское *p n th s* «дорога, путь», осетинское *fandag* «путь», латинское *pons* «мост, тропинка», армянское *hup* «брод») имеет исходное значение «путь по воде»; выражение «плыть по течению» в переносном смысле означает действовать и жить, как повелось, пассивно подчиняясь господствующим образцам, не умея избрать самостоятельный жизненный путь, а выражение «идти против течения» – идти наперекор господствующим образцам и мнениям, избирая самостоятельный путь. То есть и на уровне языка жизненный путь предстает как пространство возможностей.

Но вернемся к научному понятию «жизненный путь».

В понимании Ш. Бюлер жизненный путь предстает как специфическая форма человеческой жизни, основными единицами которой являются объективные условия жизни, основные события окружающей среды и поведения человека в этой среде, переживания человека, становление и изменение его ценностей, внутреннего мира и результаты деятельности и творчества индивида.

Б.Г. Ананьев рассматривал понятие «жизненный путь» в контексте успешности реализации индивидом своих жизненных целей, планов, в ракурсе ведущей линии жизни, вписанности индивидуальных достижений в колорит эпохи, рассматривая историческое время как фактор первостепенной важности для индивидуального развития человека. Все события этого развития (биографические даты) располагаются относительно в системе измерения исторического времени (Б.Г. Ананьев, 2001).

С.Л. Рубинштейн анализировал проблему жизненного пути с позиций разработанной им концепции личности как субъекта жизни. Жизненный путь при таком подходе предстает как индивидуальная история, создаваемая человеком как творцом своего жизненного пути (С.Л. Рубинштейн, 1946).

К.А. Абульханова и Т.Н. Березина определяют жизненный путь как способ жизни личности, то, что способна выстроить, создать из своей жизни (с ее необходимостью) сама личность, способ осуществления личностью себя во множестве времен и пространств и едином времени жизни (К.А. Абульханова, Т.Н. Березина, 2001).

Однако возникает вопрос: всегда ли жизненный путь – это способ *осуществления* человеком себя самого?

Как известно, С.Л. Рубинштейн выделял два способа жизни: существование и самоосуществление. Жизнь существующей личности определяется объективной «логикой», ее траектория задается внешними структурами: деятельностью, отношениями и т. д. Самоосуществляющаяся личность выступает как активный деятель, сам задающий траекторию своей жизни (вспомним про судьбу-ананке и судьбу-дике).

Следовательно, жизненный путь становится способом осуществления человеком себя самого, только если человек активен в построении своего жизненного пути, выступает как субъект жизненного пути.

Человек как субъект обладает уникальной способностью изменять различные способы собственной организации по отношению к объективно существующим (Е.В. Селезнева, 2004). По мнению К.А. Абульхановой, организация личностью своей активности сводится к ее мобилизации, согласованию с требованиями деятельности, сопряжению с активностью других людей. Эти моменты составляют важнейшую характеристику личности как субъекта деятельности. Они выявляют личностный способ регуляции деятельности, психологические качества, необходимые для ее осуществления (К.А. Абульханова, 1991).

Когда человек выступает в качестве субъекта жизненного пути, он использует ценностно-смысловой способ его организации, оптимально регулирует и координирует события, поступки, отношения на каждом жизненном этапе, избирает способы разрешения жизненных противоречий, ведущие к самосовершенствованию и самореализации.

Как субъекта жизненного пути человека отличают многомерность и многоплановость внутреннего мира, наличие перспективы, открытые возможности, продуктивное мышление. Среди качеств, обеспечивающих субъектную регуляцию жизненного пути, можно назвать инициативу, способность к изменениям, внутреннее управление и, наконец, способность к целеполаганию.

Я рассматриваю целеполагание как сложный процесс перехода от представления о желаемом или возможном к воплощению этого представления в объективно-реальном результате, то есть как процесс определения, построения и достижения цели, происходящий в форме свободного выбора в ситуациях неопределенности. Способность к целеполаганию в этом случае следует рассматривать как интегративную, самоорганизующуюся, открытую систему личностных качеств, свойств и особенностей, обеспечивающих возможность осуществления и степень успешности процесса целеполагания.

Способностью к целеполаганию обеспечивается такая сущностная характеристика субъекта жизненного пути как разрешение противоречий. В зависимости от уровня развития способности к целеполаганию противоречия могут разрешаться оптимальным или неоптимальным способом. Более того, можно говорить о том, что развитая способность к целеполаганию определяет стратегичность построения жизни. С точки зрения акмеологического подхода стратегия жизни (жизненная стратегия) – это выбор личностью способа жизни, который бы обеспечивал наиболее эффективное разрешение противоречий между активностью, притязаниями, Я-концепцией личности и условиями и обстоятельствами ее жизни, а стратегичность жизни – это степень ее соответствия не просто декларированным, а реализованным в жизни ценностям (А.А. Деркач, 2004). Можно также говорить о жизненной стратегии как о способе личностной самореализации в жизненном пути.

С таким пониманием жизненной стратегии можно соотнести понимание целеполагания как свободного выбора. Н.Ф. Наумова рассматривает такую индивидуальную стратегию как наиболее рациональную в ситуации неопределенности. При этом автор подчеркивает, что необходимой предпосылкой эффективной реализации этой стратегии является сформированность экзистенциальной сферы личности (потребностей, ценностей, логик, ресурсов), которая обеспечивает возможность построения альтернатив выбора и готовность к наибольшему числу вариантов событий. Таким образом, стратегический выбор становится возможным, когда обеспечены внутренние личностные предпосылки для построения новых альтернатив выбора и осуществления любой выбранной альтернативы (Н.Ф. Наумова, 1988).

Н.В. Наумова сформулировала пять принципов целеполагания как стратегического выбора:

- альтернативности (альтернативное построение жизни, в том числе мира целей);
- антиномичности (в предельные основания выбора закладываются обоснованные, но логически несовместимые предположения об индивидуальном существовании);
- неопределенности (не только в исходной ситуации, но и в момент выбора один элемент системы целеполагания всегда остается неопределенным);
- «случайности», неоптимальности выбора (что позволяет максимально использовать внутренние возможности человека, прежде всего его волевой потенциал);
- свободного структурирования и интерпретации объективного и субъективного времени (человек руководствуется не погруженной во время естественной необходимостью, а нравственной волей, разумом) (Н.Ф. Наумова, 1988).

Реализацией этих принципов, а следовательно, стратегичностью целеполагания обеспечиваются целенаправленность и целесообразность жизненного пути. Целенаправленность как постоянная характеристика жизненного пути связана с мотивами и целями жизни, определяя которые, человек «продвигается» по жизни. Целесообразность как переменная характеристика жизненного пути связана с осознанием подлинного смысла достижения тех или иных целей в жизни, осознанием своего предназначения, стремлением к самоосуществлению.

Совместно с А.С. Мельничуком и И.Н. Воробьевой мы провели эмпирическое исследование, целью которого было изучение структуры способности к целеполаганию.

В качестве диагностического инструмента был использован разработанный нами совместно с А.С. Мельничуком опросник «Способность к целеполаганию».

В исследовании приняли участие 109 человек (95 руководителей, 14 специалистов).

Здесь будут рассмотрены два параметра способности к целеполаганию: стратегичность и реалистичность. Под стратегичностью в данном случае мы понимаем способность планировать свое будущее, определять главное направление жизненного пути, видеть перспективу своего развития, а под реалистичностью — способность соотносить уровень сложности поставленной цели и вероятность ее достижения.

Анализ распределения ответов в рамках шкалы «стратегичность» показал следующее.

Почти две трети респондентов считают, что добиться успеха в жизни можно только ставя «большие» цели (43,1 % полностью согласны, 29,4 % скорее согласны с этим). В то же время больше двух третей участников исследования не согласны с тем, что большинство людей живет «дальними», а не «ближними» целями (51,4 % скорее не согласны, 27,5 % полностью не согласны с этим). Таким образом, можно говорить о том, что в процессе целеполагания люди неосознанно руководствуются антиномичными представлениями о необходимости построения «дальних», «больших», то есть стратегических целей и о невозможности «вырваться» из круга «ближних», тактических целей.

Естественно, будущее «присутствует» в субъективной сфере большинства респондентов. Так, 59,7 % из них планируют свое будущее не только на ближайшее, но и на отдаленное время; 63,3 % готовы ради будущего жертвовать настоящим; 75,2 % много раздумывают о своем будущем. В то же время 8,3 % из них предпочитают планировать свое будущее лишь на ближайшее время; 10,1 % согласны с тем, что глупо ради будущего жертвовать настоящим; 1,8 % не любит много раздумывать о своем будущем. Кроме того, в среднем больше четверти участников исследования (соответственно 32,1 %, 26,6 % и 22,9 %) выбрали при ответе на эти вопросы вариант «скорее согласен». Это говорит о недостаточном уровне целеустремленности, а значит, о недостаточном уровне способности выстраивать собственную стратегию жизни.

Рассмотрим теперь, как распределились ответы в рамках шкалы «реалистичность».

Данная шкала была построена так, что при ответе на вопросы респондент должен был, с одной стороны, опираться на собственное представление об успехе и успешном человеке, а с другой стороны, исходить из собственной стратегии жизни.

Как оказалось, в представлении более чем двух третей респондентов успешный человек не должен следовать принципу «Лучше синица в руке, чем журавль в небе» (45,9 % скорее не согласны с этой пословицей, 29,4 % полностью не согласны). Кроме того, по мнению 67 % участников исследования успешный человек не обязательно ставит себе только такие цели, которые может достичь наверняка.

Можно говорить о том, что успех целеполагания в представлениях респондентов связан со «случайностью» выбора цели, а также с высоким уровнем способности к свободному структурированию и интерпретации объективного и субъективного времени жизни.

Если представления об успехе и успешном человеке у большинства участников нашего исследования совпадают, то стратегии жизни у них различаются.

подавляющее большинство респондентов считают, что они будут пытаться достичь поставленную цель, даже если она будет казаться им слишком трудной (с вопросом «Если цель кажется Вам слишком трудной, Вы не станете даже пытаться достичь ее» скорее не согласны 36,7 %, полностью не согласны 53,2 %).

В то же время ответы на вопрос «Вы предпочитаете ставить перед собой цели не очень трудные, но и не очень легкие» распределились почти равномерно по вариантам ответа (полностью согласны с ним 17,4 %, скорее согласны 25,7 %, скорее не согласны 32,1 %, полностью не согласны 24,8 %).

Таким образом, с одной стороны, большинство участников исследования неосознанно приписывают себе качества успешного человека; с другой стороны, не все устойчивы к си-

туации неопределенности, возникающей при постановке трудных целей; с третьей стороны, представления о трудных и легких целях, несомненно, у каждого из участников исследования свои.

Сравнение результатов по шкалам «стратегичность» и «реалистичность» позволяет сделать вывод о том, что в структуре целеполагания существуют противоречия между представлениями о желаемом и возможном и умением воплощать эти представления в реальных результатах. Эти противоречия обусловлены:

- объективными обстоятельствами (внешними социальными, экономическими, политическими, культурными и иными воздействиями);
- уровнем личностной зрелости человека, которая обуславливает преобладание тех или иных способов разрешения ценностно-смысловых противоречий;
- уровнем развития собственно способности к целеполаганию.

В зависимости от соотношения стратегичности и реалистичности целеполагания можно выделить несколько вариантов жизненных стратегий, а следовательно, возможностей самореализоваться в жизненном пути:

- человек ставит перед собой и достигает только ближние и относительно легкие цели (заведомо отказываясь от возможности раскрыть свой потенциал и творчески самореализоваться);
- человек ставит перед собой дальние и трудные цели, однако не способен достичь их, так как не умеет соотносить поставленные цели и свой потенциал;
- человек ставит перед собой и достигает только ближние, однако достаточно трудные цели (тем самым самореализуясь на ближнем этапе жизни, однако не выстраивая перспективу своего развития);
- человек ставит перед собой и достигает дальние, однако недостаточно трудные цели (в данном случае также можно говорить об отказе от возможности раскрытия своего потенциала и самореализации);
- человек ставит перед собой дальние и трудные цели и способен достичь их, так как умеет соотносить поставленные цели и свой потенциал, а также обладает волей для реализации поставленных целей и умением преодолевать затруднения на жизненном пути.

Г.И. Марасанов, Москва

МЕТОДИКА АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ СОПОСТАВЛЕНИЙ КАК СРЕДСТВО ИЗУЧЕНИЯ СУБЪЕКТИВНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ЧЕЛОВЕКА

Ключевые слова: фокус-группы, ценностные ориентации, субъективные предпочтения.

Keywords: focus groups, valuable orientations, subjective preferences.

Разработанная и апробированная нами в период с 1994 по 2007 гг. методика акмеологических сопоставлений является оригинальной вариацией метода «мэппинга», активно используемого европейскими и американскими исследователями при проведении фокус-групп, начиная с 80-х годов XX в. Принципиальными особенностями нашей методики являются ее акмеологическая направленность, отказ от явного и прямого вовлечения участников фокус-группы в дискуссию, инициирование процесса спонтанного построения критериев формирования «ландшафта» своих субъективных психологических представлений самими участниками фокус-группы. Акмеологичность методики проявляется в том, что участники в конечном итоге сопоставляют себя с людьми, получившими мировую известность, достигшими высот в разных сферах человеческой деятельности. Это, в свою очередь, позволяет решать не только исследовательские задачи, выявляя механизмы самоидентификации

участников, содержание их субъективных психологических предпочтений, обнажающихся на фоне выдающихся людей планеты, но и создает эффект своеобразной психологической помощи в осознании себя, своих личностных идеализированных ориентиров, в прояснении личностных ресурсов.

Отказ от явного и непосредственного вовлечения участников в дискуссию, на первый взгляд, противоречит самой идее фокус-групп, где именно в ходе обмена мнениями, за счет эмоционального подъема участники открывают для исследователя дополнительные возможности получить интересующую его информацию. В нашем случае эмоциональная вовлеченность участников достигается за счет эффекта модерации, заложенного в методике. Это экономит время проведения фокус-группы и жестко ориентирует участников в направлении предмета исследования. Спонтанное построение критериев формирования «ландшафта» своих субъективных психологических представлений на карте, где участники размещают свои письменные ответы на вопросы модератора, позволяет получить более независимую от возможного неосознанного влияния ведущего общую итоговую картину. Наша методика сводится к тому, что участники фокус-группы сначала создают на модерационной доске некий ассоциативный фон, а затем наносят на него ключевые предметы, так сказать, главные «фигуры» обсуждения, выраженные в форме символических наименований. Получившаяся картина допускает нанесение еще одного или нескольких ассоциативных слоев. Здесь практически нет ограничений в выборе предмета для ассоциаций. Чем неожиданнее будут переходы, тем информативнее окажутся полученные данные.

Сущность методики мы представим, рассмотрев ее применение на примере изучения восприятия людьми различных политических и государственных деятелей.

На модерационной доске участники фокус-группы выстраивают ассоциативные связи между именами всемирно известных политических и государственных деятелей, вошедших в историю, а также между фамилиями современных российских руководителей, региональных лидеров. Процедура последовательных сопоставлений заканчивается тем, что каждый участник находит для себя свое, наиболее комфортное место на карте, где уже размещены избранные в ходе предыдущих выборов имена великих людей.

Методика состоит из нескольких шагов. На первом шаге участникам предлагается припомнить пять наиболее известных государственных, общественных, политических деятелей. Причем выбор здесь не ограничивается ни эпохой, ни страной, ни отношением к этому лидеру участника, вспомнившего его. На этом этапе для заполнения карточек можно использовать имя любого лидера, президента, императора, вождя, руководителя, являющегося представителем любой страны и любой исторической эпохи, относящейся как к древнейшим, так и к сегодняшним временам. Каждого из пришедших на память персонажей участник фокус-группы записывает на отдельной карточке. Модератор следит за тем, чтобы участники работали самостоятельно, не помогали друг другу припоминать те или иные фамилии. Затем модератор собирает карточки и, постоянно сверяясь с пожеланиями участников, начинает расклеивать листочки с именами на модерационной доске. При этом участникам сообщаются принципы, по которым происходит расклеивание. Во-первых, каждый из участников руководствуется своими соображениями при определении места на модерационной доске для очередной карточки, объявленной к расклеиванию. Договариваться о том, какими признаками и характеристиками следует наделить различные области и зоны модерационной доски, по каким шкалам градуировать поле субъективных политических предпочтений, образующееся в ходе размещения карточек на модерационной доске, участникам запрещается. Иначе говоря, участники играют по умолчанию. Это требуется для того, чтобы повысить вероятность возникновения разногласий, провоцирующих, в свою очередь, спонтанные высказывания участников, отражающие их отношение к тем или иным политическим лидерам. Во-вторых, во время расклеивания учитывается мнение буквально каждого участника. То, что каждый участник постоянно видит, что его мнение обязательно учитывается, даже несмотря на наличие несогласного с ним большинства группы, является ключевым моментом модерации. Как справедливо указывает С.А. Белановский (1996,) термин «модератор» означает «регулирующий, умеряющий». Такое регулирование напряженности внутри фокус-

группы достигается с помощью изготовления карточки-копии. Если, например, модератор объявляет к расклеиванию карточку, на которой написано «Петр I», и один участник требует приклеить ее в правый верхний угол, а другой – в центр модерационного поля, то карточка несколько раз копируется и помещается во все те места, на которые укажет любой участник. В процессе выяснения мнений относительно того, куда размещать конкретную карточку, модератор создает ситуации, стимулирующие спонтанный обмен мнениями. Средствами, инициирующими групповое обсуждение, являются различные типы реплик модератора. Сюда могут быть отнесены:

- уточняющие вопросы («Вы хотите, чтобы “Петр I” располагался вот здесь, или выше? Выше у нас с вами карточка с “Александром Македонским”, а ниже находится “Екатерина II”. Так куда “Петра I” приклеивать?»);
- вопросы-предположения («То есть Вы видите, что самое подходящее место для этого политика именно здесь, да? Ну что ж, вероятно для этого у Вас имеются веские основания...»);
- апелляции к мнению других участников («Ваш сосед считает, что место “Сталину” только в левом нижнем углу. Как Вы относитесь к этому?»).

При размещении карточек на модерационной доске не следует стремиться учитывать большинство голосов, поданных в пользу конкретной позиции с помощью изготовления дополнительных копий. Допустим, оказалось так, что карточка с фамилией «Хрущев» имеется в единственном экземпляре. Трое участников требуют приклеить ее в центр доски, пятеро – в середину правого края, а один человек – в нижний правый угол. Чтобы учесть все высказанные пожелания, следует изготовить еще две копии, независимо от того, сколько человек придерживается одинаковой точки зрения. Это нужно для того, чтобы учитывать, прежде всего, количество участников, самостоятельно припомнивших этого деятеля, а не «вес» позиции, занимаемой карточкой с его фамилией на модерационной доске. Карточки, являющиеся копиями, должны иметь соответствующие пометки. В итоге на модерационном поле появляются несколько групп карточек, объединенных между собой так, как пожелали участники фокус-группы. Модератор при этом лишь зачитывает карточки, неизменно спрашивает мнение каждого участника о том, где на модерационной доске для этой карточки может быть подходящее место, уточняет, переспрашивает, делает копии и управляет спонтанно образующейся дискуссией, возникновение которой провоцируется возникающими разногласиями. Как уже отмечалось выше, модератор может способствовать развитию, нарастанию дискуссии, акцентируя внимание участников на разногласиях с помощью различных типовых реплик. Свернуть дискуссию при необходимости модератору также не составит большого труда. Достаточно лишь констатировать, что все мнения уже учтены и отражены на модерационной доске.

По такому же сценарию расклеиваются карточки с именами российских современных лидеров, региональных политиков и, в финале, карточки с именами самих участников фокус-группы. Завершающий тур расклеивания полезно сочетать с вопросами на удовлетворенность или на согласие к тому участнику, карточка с именем которого помещается группой на модерационное поле. После того, как группа решает, в какое место доски поместить карточку с именем очередного участника, модератор спрашивает у него, насколько решение группы согласуется с его желанием. Если участник просит перенести свою карточку в другое место, модератор удовлетворяет его просьбу и интересуется причинами такого решения. Понятно, что каждый следующий этап расклейки наслаивается на все предыдущие и это не может не влиять на решения участников.

Таким образом, мы получаем карту субъективных личностных предпочтений или, если угодно, своеобразную проекцию ценностных ориентаций участников. Интерпретировать полученные данные можно в самых разных направлениях и по различным уровням, от утилитарно-прагматического до предельно обобщенного в научно-теоретическом смысле. Под утилитарно-прагматическим уровнем мы понимаем уровень задач, относящихся к работе по заказам политических деятелей, предпринимателей, других персон, так или иначе заинтересованных в продвижении своего товара или в изменении своего имиджа.

Поскольку изначально методика конструировалась для нужд изучения общественного мнения, то выявление повторяющейся смысловой и оценочной нагруженности отдельных зон, областей, участков модерационного поля, проявленное большинством фокус-групп, велось через выяснение последующих оценок участниками тех политиков, карточки с именами которых были помещены на модерационную доску.

Из двенадцати признаков обобщения, предложенных на фокус-группах для категоризации, статистически значимыми оказались три вида характеристик. Это «положительный – отрицательный», «активный – пассивный», «сильный – слабый». Остальные характеристики приписывались политикам, карточки которых располагались по всей поверхности модерационного поля с примерно равной вероятностью.

Опираясь на итоги обобщения, сделанные нами в результате анализа почти семисот фокус-групп, проведенных за четырнадцать лет применения методики, мы пришли к выводу, что участники в большинстве случаев склонны располагать персонажей, воспринимающихся как «положительных» в верхней части доски, а как «отрицательных» – в нижней. На диагонали, пролегающей из правого верхнего в левый нижний угол, чаще оказываются имена тех известных людей, которые оцениваются как наиболее «активные». А противоположная диагональ, располагающаяся между левым верхним и правым нижним углами модерационной доски, собирает имена политиков и вождей, особенно «сильных», по мнению участников.

Методика, как уже отмечалось, может применяться в маркетинговых, политологических и даже внутриорганизационных исследованиях. Если при маркетинговых исследованиях полезно максимально расширять ассоциативный ряд модераций (этапов, фонов, циклов расклеивания), а при политологических исследованиях целесообразно выстраивать ассоциативные циклы вокруг различных имен государственных деятелей, политических движений, то при исследовании проблем развития организации в роли фигуры и фона выступают уже не отвлеченные ассоциации абстрактного характера, не фамилии известных и не очень лидеров, а наименования проблем, субъективно воспринимаемых сотрудниками данной организации, участвующими в фокус-группе, как препятствия к развитию и росту данной компании.

И, конечно же, методика открывает дополнительные возможности интерпретации внутреннего мира личности как ансамбля значимых отношений с совокупностью всемирно известных других, приобретающих в коллективном восприятии некие архетипические черты.

Т.А. Вострикова, Астрахань

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Ключевые слова: педагогическая деятельность, профессионализм, критерии профессионализма.

Keywords: pedagogical activity, professionalism, criteria of professionalism.

Развитие профессионализма личности учителя является важной составляющей общего процесса профессионализации. Профессионализация личности тесным образом связана с профессиональной деятельностью, поэтому можно выделить акмеологические особенности педагогической деятельности учителя.

В психологии и акмеологии предложено несколько подходов к изучению профессиональной деятельности специалистов: системный (Б.Ф. Ломов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, О.В. Москаленко, В.Д. Шадриков), субъектный (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн), мотивационно-операционный (Ю.Б. Гиппенрейтер, А.Н. Леонтьев), профессиографический (Е.А. Климов и др.).

Особенностью труда учителя является то, что эта деятельность системы «человек – человек», это особый вид взаимодействия учителя (воспитателя) и учащихся (воспитанников).

Во взаимодействии учителя с учащимися проявляются акмеологические принципы развития деятельности (А.А. Деркач).

Можно сказать, что результатом такого взаимодействия является создание педагогической среды воспитания и обучения. Педагогическая среда – это специально, сообразно с педагогическими целями, созданная система межличностных отношений, организация условий для развития личности и индивидуальности ребенка, раскрытия его творческого потенциала в системе деятельности и общения. Объект учителя специфичен: таким объектом является ребенок – субъект учебно-воспитательного процесса, активная и саморазвивающаяся индивидуальность и личность. Он стремится удовлетворить свои потребности в деятельности и общении, самоутвердиться. В конкретных условиях взаимодействия он может критически относиться к воздействиям учителя, как субъект, соучастник педагогического процесса.

Следующая особенность педагогической деятельности учителя определяется тем, что ее цели и задачи никогда не даются окончательно в готовом виде и они всегда чужды стандарту, шаблону, стереотипу, являются творческими. Педагогические цели и задачи должны охватывать разные стороны развития обучаемого. Труд педагога свойственны социальная заданность, определенность и комплексный характер конечной педагогической цели, вытекающей из социального заказа общества, и незаданность конкретных целей, определяемых реальным контингентом (классом, аудиторией, группой).

Педагогический труд по условиям постановки образовательных задач отличается тем, что предполагает учет совокупности планируемых и непланируемых, спокойных и конфликтных, эпизодических и повторяющихся ситуаций. Постановка педагогических задач и принятие педагогических решений осуществляется в условиях неопределенности; большинство задач требует немедленного оперативного действия; большинство результатов отсрочены во времени, особенно в воспитательной деятельности; задачи учителя и их решение корректируются учащимися. Выбор педагогических задач определяется необходимостью активно строить педагогическую ситуацию.

Педагогическая деятельность включает в себе функцию управления другой деятельностью – деятельностью детей.

В акмеологии, в отличие от других дисциплин, профессионализм управленческой деятельности характеризуется высокой продуктивностью или эффективностью (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова).

Авторы (В.Г. Гинецинский, Я.Л. Коломинский, А.А. Реан и др.), рассматривая педагогическую деятельность как процесс управления, подчеркивают, что ее главными составляющими становятся процессы межличностного взаимодействия.

В психологии и педагогике большое внимание уделяется исследованиям о закономерностях становления и развития личности педагога в системе непрерывного педагогического образования (С.И. Архангельский, Е.П. Белозерцев, В.П. Беспалько, А.А. Вербицкий, М.Я. Виленский, И.А. Зимняя, Г.М. Коджаспирова, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, Е.А. Леванова, М.М. Левина, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, Н.Д. Никандров, В.А. Ситаров, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.); индивидуально-творческом характере педагогической деятельности (В.И. Агвязинский, Н.В. Кузьмина, Н.Е. Мажар, П.Е. Решетников, В.А. Сластенин); задачном, дидактическом, игровом, акмеологическом подходах к овладению педагогической деятельностью (А.А. Вербицкий, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская).

Особенность труда учителя по результатам деятельности заключается в том, что главный результат его труда объективно определяется качественными позитивными изменениями в развитии учащихся. Субъективная составляющая результата заключается во внутренней удовлетворенности, субъективном комфорте и психологической безопасности всех участников педагогической деятельности.

Вместе с тем, говоря о результативности труда учителя можно проследить некоторые существенные противоречия и характерные стороны проблемы, которые и определяют, порождают различные взгляды, толкования, подходы к пониманию результативности педагогической деятельности:

1. Чаще всего необходимость разобраться с результатами возникает в связи с их оценкой, и проблема результативности упирается в параметры и критерии оценки.
2. При желании проанализировать, отследить и даже оценить результаты самореализации субъектов, осуществляющих эту деятельность, далеко не всегда четко определяют ее предмет: в одном случае под словом «результат» мыслится некий итог какой-либо деятельности, который надо сначала зафиксировать (описать, изложить), а уже потом судить — каков он; в другом случае мыслится не любой, а только положительный итог (некий позитив, получившийся в результате осуществления каких-то действий) и здесь в силу вступает такое определение как «качество результата».
3. Результат деятельности конкретного педагога нередко мыслится как сумма результатов, полученных на разных этапах деятельности и выраженных в самых разных показателях. «Суммарный» подход оправдан тем, что конкретным сотрудником одновременно свершается множество действий и ведется множество видов и направлений деятельности, каждое из которых тоже имеет свои результаты. Проблема в данном контексте выражается в следующем: должно ли быть найдено единое (одно, единственное) основание (может быть комплекс оснований) для определения результативности и качества результатов.

Для профессиональной деятельности учителя важен процесс приобретения профессиональных знаний, умений. У этого процесса имеются две составляющие. Во-первых, знания о профессии, которые могут быть, с одной стороны, чисто информационные, а с другой — психологические. К информационным относятся знания о профессии, о требованиях к специалисту, знание нормативных и программных документов об образовании и образовательных технологиях.

К психологическим знаниям относятся мега-знания, или знания второго рода (О.В. Москаленко), то есть такие знания, которые помогают получить информационные знания.

Вторая составляющая — это приобретение опыта взаимодействия учителя с учеником. В психологическом понимании опыт — это качество личности, сформированное путем обучения и практической деятельности. Опыт позволяет быстро и безошибочно классифицировать профессиональные ситуации, определять причинно-следственные связи, выбирать оптимальные способы решения. Он, как правило, приобретает со временем, но это случается при условии использования специальных знаний и формирования и развития профессиональных умений и навыков, освоения продуктивных алгоритмов решения профессиональных задач.

Умения учителя многообразны по своему характеру. Можно сказать, что умения — это относительно устойчивые способы выполнения профессиональных задач с высокой эффективностью. Они зависят как от специфики деятельности, так и способностей и знаний субъекта деятельности. По своей сути — это знания, воплощенные в решение конкретных профессиональных задач, это освоенные модели деятельности, реализуемые на практике (А.А. Деркач).

Развитие профессиональных умений, освоение профессиональных знаний, приобретение опыта способствуют развитию профессионализма личности учителя. Уровень профессиональных знаний можно определить на основе анализа квалификационных документов, профессионального пути и в результате собеседований. Значительно сложнее оценить уровень умений учителя. Одним из путей является использование курсов повышения квалификации, спецсеминаров, различного рода конференций, тренингов и т. д.

Ф.Н. Гоноболин рассматривает труд учителя как творческий процесс, где главным являются знания по предмету и умение эти знания использовать. Он считает, что в деятельности проявляются качества личности, особенности психических процессов и свойств человека, а ведущее значение имеют самосовершенствование и творчество. Творчество — это оригинальное решение какой-либо трудовой задачи, и если учитель творчески мыслит, значит, он компетентен в своей профессиональной деятельности.

Для анализа педагогической деятельности важны и свойства, характеризующие отношение учителя к себе и своим профессиональным качествам, а также свойства, представ-

ляющие учителя с точки зрения нравственного регулирования поведения. Рефлексия — это способность анализировать, оценивать, понимать себя, регулировать собственное поведение и деятельность; способность к проникновению в индивидуальное своеобразие ученика; способность вставать в позицию ученика и с его точки зрения увидеть, понять и оценить себя; способность к конструктивному разрешению своих внутрилличностных противоречий и конфликтов.

Проведенный анализ профессиональной деятельности педагога показал, что педагогическая деятельность и профессионализм личности учителя могут быть оценены с объективных и субъективных позиций. Если мы оцениваем профессионализм личности учителя с объективных позиций, то мы должны изучить мотивацию педагога на достижение и избегание неудач, уровень профессиональных знаний, творческий подход к педагогической деятельности, креативность учителя, продуктивность педагогической деятельности и, как следствие, степень прочности и глубины знаний школьников, которых обучает педагог. При этом важно выяснить наличие у педагога эмоциональной стабильности и профессиональных деформаций, саморегуляции своей деятельности и отношений с детьми и коллегами.

С субъективных позиций об уровнях профессионализма личности учителя можно судить по удовлетворенности педагога своим педагогическим трудом, особенностям рефлексии и саморефлексии, самопознания, самосознания, самоактуализации и самореализации.

Таким образом, профессиональная деятельность учителя является важнейшим элементом всей системы образования, имеющая свои особенности и представляющая собой самостоятельную систему.

Е.Н. Движнинова, Йошкар-Ола

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Ключевые слова: профессионально-значимые качества, ценностные ориентации, личностные и культурные ценности.

Keywords: professional-significant qualities, valuable orientations, personal and cultural values.

Проблема исследования профессионально-значимых качеств у студентов остается актуальной, так как, во-первых, нет единого подхода к определению понятия профессионально-значимые качества; во-вторых, изменения в политической, экономической, духовной сферах общества, влекут изменения в системе ценностных ориентаций и поступков молодежи. Актуальность изучения профессионально-значимых качеств у студентов обусловлена появлением ряда работ, посвященных данной проблеме. В работах А.В. Мудрика, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева рассматривается динамика профессионально-значимых качеств личности в юношеском возрасте, роль данных качеств в поведении, а также взаимосвязи профессионально-значимых качеств с особенностями личности.

Проведенный анализ литературных источников показывает, что в сегодняшнем обществе еще не достаточно проработаны вопросы, касающиеся процесса формирования профессионально-значимых качеств у студентов вуза. Объектом исследования является процесс формирования профессионально-важных качеств у студентов технического вуза. Однако в процессе исследования были выявлены противоречия между профессионально-значимыми качествами и индивидуальными особенностями развития личности, а также между «знанием» концепцией образования, нацеленностью на воспроизведение знаний, и необходимостью его переориентации на основе личностно-деятельностной составляющей.

Радикальные преобразования, происходящие в экономике страны и в социокультурной сфере, имеют единую точку отсчета — значимость человека, уважение к его правам, приоритеты нравственно-этических отношений между людьми.

Одним из основных средств развития личности и формирования ее базовой культуры выступает содержание образования. В педагогике, ориентированной на реализацию образовательных функций, содержание образования определяется как совокупность систематизированных знаний, умений и навыков, взглядов и убеждений, а также определенный уровень развития познавательных сил и практической подготовки, достигнутый в результате воспитательной работы. Это так называемый знаниево-ориентированный подход к определению сущности образования. Этот подход к содержанию образования гласит о том, что знания являются абсолютной ценностью и заслоняют самого человека.

При личностно-ориентированном подходе к определению сущности содержания образования абсолютной ценностью являются не отчужденные от личности знания, а сам человек. Такой подход обеспечивает свободу выбора содержания образования с целью удовлетворения образовательных, духовных, культурных и жизненных потребностей личности, гуманное отношение к личности, становление ее индивидуальности и возможности самореализации. Личностно-ориентированное содержание образования направлено на развитие целостного человека: его природных особенностей, его социальных свойств и свойств субъекта культуры. Образование, как область социокультурной жизнедеятельности, является детерминантой становления зрелой, нравственно свободной личности, способной отстаивать свои ценности. Деятельность специалиста определяется не только его профессиональными знаниями и умениями, но и личностными качествами специалиста и степенью их сформированности. Становление профессионально-значимых качеств у студентов включает в себя развитие самой личности в процессе образования. Приоритетное место занимают интересы личности, которые рассматриваются в Законе «Об образовании», провозглашающем «гуманистический характер образования и приоритет свободного развития личности».

Юношеский возраст является периодом формирования профессионально-значимых качеств, оказывающим влияние на становление характера личности. Это связано с появлением ряда предпосылок: накоплением опыта, занятием социального положения. Именно профессионально-значимые качества, сформированные в этом возрасте, определяют особенности и характер отношений личности с окружающим миром (Б.С. Круглов, В.А. Ядов).

В студенческом возрасте система ценностных ориентаций складывается из совокупности ценностей: общечеловеческих, нравственных, познавательных, профессиональных. Общечеловеческие ценности – это ценности, принятые большинством людей, которые не связывают их с конкретным обществом или культурой. Среди общечеловеческих ценностей выделяют моральные ценности профессионально-трудовые и гностические.

Вуз играет немаловажную роль в становлении ценностных ориентаций личности. Становление моральных ценностей студентов возможно через развитие в них гуманизма, честности и достойного отношения к социуму. В период обучения формирование данных ценностей происходит через учебно-воспитательную деятельность вуза. Общечеловеческие ценности устанавливаются и через истинность знаний, то есть через гностические ценности. Профессионально-трудовые ценности, рассматриваемые в контексте общечеловеческих ценностей, способствуют становлению процесса уважительного отношения к результатам труда людей и к своим собственным.

С общечеловеческими неразрывно связаны и нравственные ценности, которые способствуют развитию личности студента, становлению его Я. Анализируя моральные, гностические и профессиональные ценности в ракурсе нравственных ценностей, можно говорить о дальнейшем развитии личности студента в процессе обучения в вузе. Каждая из ценностей развивает в студенте честность, трудолюбие, обязательность и способствует взаимодействию студента и преподавателя в процессе совместной деятельности.

Помимо этого образовательный процесс снабжен и культурными ценностями – нравственностью, знаниями, становлением других социальных институтов. Вуз как социальный институт действует на основании принципов целесообразности, комплексности, преемственности. Следовательно, выполняет такие функции как: образовательная, воспитательная, организационно-управленческая, коммуникативная, а также, что немаловажно для развития профессионально-значимых качеств студентов, функцию саморазвития личности.

В настоящее время социальная ситуация такова, что общество потеряло возможность удовлетворить потребность человека в реализации своих качеств. Очевидно, что именно поэтому и обнаруживается психологическая склонность индивидуумов к разным вариантам девиантного поведения, что и объясняет процесс личностной изменчивости в негативную сторону, когда человеком управляют низшие эмоции и потребности. Сфера образования призвана противостоять разрушительным тенденциям современного общества и поддерживать созидательные и прогрессивные тенденции. У человека есть выбор, и задача образования заключается в том, чтобы дать правильную ориентацию, способствующую развитию и раскрытию сущностных сил индивидуума. Задача состоит не только в том, чтобы заложить в голову каждого студента определенную сумму знаний и умений, а в том, чтобы воспитать думающую, психологически здоровую личность, способную к развитию и саморазвитию.

Профессиональная ориентация личности в высшем учебном заведении предполагает диагностику и развитие профессионально важных качеств (высокий уровень социализации, нервно-психическая устойчивость, познавательная активность, коммуникативная компетентность, организаторские способности), интересов и склонностей, будущих специалистов, а также изучение мотивационной сферы деятельности личности.

Анализируя систему ценностных ориентаций, способствующих процессу формирования профессионально-значимых качеств у студентов, становится ясно, что профессионально-значимые качества студента – это качества, предъявляемые обществом к специалистам определенной профессии, влияющие на успешность их деятельности и дающие возможность реализовать себя. Помимо этого, совокупность «знаниевой» концепции и личностно-деятельной составляющей ведет к становлению гармонично развитой личности, способной отстаивать свои права и свободы.

Таким образом, процесс формирования профессионально-значимых качеств способствует дальнейшему развитию индивидуальных особенностей личности, становлению жизненных планов, личностного и профессионального определения.

Н.А. Дубинко, Минск

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

Ключевые слова: управленческая деятельность, способность к самоорганизации, управленческая информация.

Keywords: administrative activity, ability to self-organising, the administrative information.

Сущностная природа управленческой деятельности обуславливает наличие у субъекта управления ряда основных психолого-акмеологических особенностей. Управленческая деятельность имеет свою процессуальную специфику. Ее основная сущность состоит в организации деятельности других людей, то есть, по своей сути, управленческая деятельность является деятельностью по организации деятельности. Это свойство рассматривается в теории в качестве основного, атрибутивного для управленческой деятельности. По своему содержанию управленческая деятельность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций: планирования, прогнозирования, мотивирования, принятия решения, контроля, регуляции, оптимизации. Система этих функций присуща любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида, хотя степень их выраженности может быть различной.

Целью управленческой деятельности выступает обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы, принадлежащей к особому социотехническому типу систем. Социотехнические системы качественно разнородны по составу

своих компонентов, но, как минимум, включают «технологическую» и «человеческую» составляющие. Поэтому труд руководителя направлен, с одной стороны, на обеспечение технологического процесса, а с другой – на организацию межличностных взаимодействий своих подчиненных. Первый аспект обозначается понятием инструментального контура, а второй – понятием экспрессивного контура управления. В реальности эти контуры далеко не всегда гармонично сочетаются между собой и требуют от руководителя реализации качественно разных способов и форм поведения. В связи с этим возрастает и общий уровень сложности управленческой деятельности, а это означает, что у современного руководителя должна быть развита способность к самоорганизации. Самоорганизация работы руководителя включает такие компоненты как обработка информации, умение планировать собственное время, установление приоритетов решаемых задач, правильное распределение своих усилий.

Управленческая информация – это часть социальной информации, которая выделена из ее общего массива по критериям пригодности к обслуживанию государственно-правовых процессов формирования и реализации управляющих воздействий. К управленческой информации относят проблемные, конфликтные, экстремальные и иные сложные ситуации, нуждающиеся в оперативном и активном вмешательстве государственных органов и должностных лиц.

Проблемная ситуация возникает тогда, когда обнаруживаются серьезные отклонения от заданных параметров деятельности управляемых объектов или подчиненных управляющих компонентов, появляются сомнения в возможностях достижения поставленных целей, особенно если речь идет о взаимосвязанной, кооперированной деятельности множества людей, становится явной необходимость в изменении заданных целей и параметров деятельности.

Конфликтная ситуация, состоящая в возникновении противоречий, которые участники управленческих и иных отношений не в состоянии разрешить самостоятельно, предполагает поиск специальной информации и использование в этих целях специальных форм и методов. Такая информация призвана обеспечивать объективный подход к выявлению, анализу и оценке причин конфликта, независимые экспертные заключения, достоверное знание позиций и мнений конфликтующих сторон. Самыми важными при разрешении конфликтных ситуаций являются устранение причин противоречий, разногласий, столкновений, введение их в русло позитивных, компромиссных взаимоотношений, создание гарантий преодоления конфликта и недопущения его в будущем.

В *экстремальной (чрезвычайной) ситуации*, создаваемой, как правило, стихийными бедствиями, авариями, массовыми беспорядками, организованной преступностью, должностные лица должны действовать в условиях обрывочной, частичной информации и высокой динамики происходящих процессов.

Все источники управленческой информации имеют важное значение для надлежющего государственного управления. В каждом государственном органе и по каждой государственной должности информацию, идущую сверху вниз, снизу вверх и по горизонтали (координирующую), целесообразно связывать в «тугой узел», обеспечивающий реализацию соответствующих полномочий. В то же время, вся управленческая информация, из каких бы источников она ни шла и кто бы ни выступал ее носителем, непременно должна соответствовать требованиям актуальности, достоверности, доступности и аутентичности.

Актуальность означает, что собранная информация отличается оперативностью сбора и передачи, новизной, соответствует задачам сегодняшнего дня и может способствовать их решению. Часто именно актуальность обуславливает потенциал информации.

Достоверность информации определяется ее способностью схватывать и отражать факты, события и особенно их причины и взаимосвязи. Ее получение представляет собой очень многогранные познавательный и аналитический процессы, требующие привлечения специалистов и использования современных научных процедур. Достаточность свидетельствует о том, что информация получена по целому ряду системно увязанных вопросов, глубоко и всесторонне раскрывает исследуемый процесс, особенно его внутренние источники, движущие пружины и внешние детерминанты, характеризует процесс в целом, содержит предпосылки для прогнозирования и моделирования возможных новых состояний данного процесса.

Доступность информации связана с ее открытостью, гласностью, возможностью ее оперативного получения в нужном объеме. Часто информация есть, но она закрыта и используется очень узким кругом должностных лиц. В таком случае коэффициент ее полезного действия очень низок.

Аутентичность обуславливает текстуальное и словесное выражение информации в понятной людям форме, соответствие их познаниям в области языка. Засоренность информации различными узкоспециальными терминами или иностранными, к тому же редко употребляемыми, словами осложняет постижение и практическое использование информации.

Актуальна также *нацеленность информационных качеств управленческих решений*: комплексная постановка вопросов, конструктивный, созидательный характер, действительные модели, программы, способы, механизмы перевода явления, отношений, процесса, ситуации в новое состояние, обеспечение устойчивого, прогрессивного развития управляемых объектов или подведомственных управляющих компонентов.

В целом, обозначенные проблемы констатируют возникшую необходимость изучения психолого-акмеологических компетенций руководителя в сфере обработки управленческой информации. Исследование проводилось на базе Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь. В исследовании приняли участие 153 слушателя: со стажем управления от 5 до 10 лет – 63 человека, от 10 до 15 лет – 55 человек, свыше 15 лет – 35 человек. Цель: выявить оптимальную структуру информационного взаимодействия. Определить, имеет ли место недогрузка/перегрузка информацией. Для достижения поставленной цели были разработаны методические рекомендации по организации игрового моделирования «Психолого-управленческий анализ руководителем собственной деятельности с целью ее оптимизации».

Под управленческой информацией будем понимать определенные новые сведения, совокупность некоторых данных, знания о фактах, событиях, или состояниях управляемого объекта. Полезность и ценность информации выступают важнейшим компонентом управленческих решений, а неточность и недостоверность информации увеличивают риск ошибок и неверных решений. Немаловажное значение приобретает своевременность поступления информации.

В результате проведенного анализа информационных потоков слушатели выделили ряд информационных барьеров, препятствующих принятию оптимальных или рациональных управленческих решений, что влечет за собой снижение эффективности управленческой деятельности. Для слушателей со стажем управления до 10 лет основными информационными барьерами являются агрегируемость информации и эффективность обработки, тогда как для слушателей со стажем свыше 15 лет это не является проблемой. Агрегируемость информации рассматривается как рациональное распределение информации по уровням информационного взаимодействия либо уровням иерархии управления. При наличии небольшого управленческого опыта можно прогнозировать сбой в поставке информации по каналам передачи, так как на высшие уровни управления должна поступать все более обобщенная информация, на низшие – все более детализированная.

Для опытных управленцев основная причина снижения эффективности принятия решений при получении информации связывается с неудовлетворенной структурой организации, так как в организации многоуровневого типа растет вероятность искажения информации, возникает больше информационных потерь. Исходя из этого, руководители видят выход в структурах с малым числом уровней управления и каналами сравнительно прямого информационного обмена. Для руководителей со стажем от 10 до 15 лет характерен барьер информационной перегрузки. Руководитель, поглощенный большими объемами информации, не способен эффективно использовать вновь поступающую информацию, иногда вынужден отсеивать менее важную информацию по его оценкам, которые могут оказаться субъективными.

Более 54 % испытуемых, независимо от стажа управленческой деятельности, отмечают поступающую информацию как ненужную, неполную, несвоевременную или избыточную. Одна из проблем при обработке информации – неумение использовать информационные технологии.

В заключение слушателями определены основные компетенции, которые необходимо учитывать при обработке информационных потоков:

- передача информации, заключенной в управленческом решении. Значение имеет быстрота передачи информации, которая прямо связана с рациональностью и эффективностью управления, поскольку замедление, тем более существенное, ведет к потере информации, ее устареванию, снижению ее организующе-регулирующих возможностей;
- не менее значимо и сохранение аутентичности управленческой информации при ее передаче. При проходе через многие звенья, особенно в случаях принятия решений «во исполнение», информация нередко получает такое толкование, которое может и отличаться от оригинала. Поэтому необходимо как можно быстрее направлять управленческие решения непосредственно исполнителям;
- понимание и интерпретация информации, выраженной в соответствующем управленческом решении. Возникает немало трудностей из-за того, что исполнители порой не понимают или понимают неадекватно смысл соответствующих решений, по-своему интерпретируют предъявляемые к ним управленческие требования.
- организация обратных информационных связей, оперативного информационного контроля, позволяющих своевременно и достоверно знать о том, как прошла передача информации, как она сохранилась и понята, как воспринята, усвоена и принята к исполнению. Такое знание создает возможности для повторного разъяснения (при необходимости), дополнительного комментирования, принятия иных мер, гарантирующих правильное начало реализации решения.

И.П. Краснощеченко, Калуга

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СУБЪЕКТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ВУЗА

Ключевые слова: становление, образовательное пространство, психолого-педагогическое сопровождение

Keywords: formation, educational space, psychological-pedagogical support

Успешность профессиональной деятельности и конкурентоспособность молодых специалистов в значительной мере определяется результативностью их профессионального становления в вузе, где под влиянием образовательного процесса, включения в учебно-профессиональное сообщество, учебно-профессиональную деятельность, а также различные формы и виды социально-полезной активности происходит становление их как субъектов будущей профессиональной деятельности, готовых к успешному осуществлению профессиональной деятельности, разрешению проблем и противоречий в ней, способных нести ответственность за свои выборы и поступки, ориентированных на дальнейшее личностно-профессиональное развитие. В этой связи в число актуальных выдвигается проблема субъектно-профессионального становления будущих специалистов и их психолого-педагогического сопровождения в образовательном пространстве вуза.

Разработка проблемы субъектно-профессионального становления будущих психологов (далее – СПСБП) в образовательном пространстве вуза опирается:

- на методологические основы, заложенные в трудах Б.Г. Ананьева и в настоящее время активно развивающиеся учеными Московской акмеологической школы (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, С.В. Макаров, А.К. Маркова, В.Н. Марков, В.Н. Маркин, А.Ф. Фоминых, Е.В. Селезнева, Л.А. Степнова и др.), изучающими целостное развитие человека,

способного достигать вершин в различных сферах деятельности на разных этапах жизненного пути;

- на исследования учеников и последователей С.Л. Рубинштейна (А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская, В.В. Знаков, А.Л. Журавлев, М.И. Воловикова, В.В. Селиванов, Е.А. Сергеев и др.), разрабатывающих проблемы психологии индивидуального и группового субъекта;
- исследования проблемы профессионального становления личности специалиста в социо-гуманитарных профессиях (И.В. Вачков, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, А.Р. Фонарев, В.Д. Шадриков и др.) и собственно профессионально-психологической деятельности (Т.М. Буякас, Ф.Е. Василук, Г.Ю. Любимова, Е.П. Кринчик, А.А. Марголис, Е.С. Романова, Л.В. Темнова, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Т.Н. Чиркова и др.), а также сопровождения личностного и профессионального развития (Т.Н. Арсеньева, М.Р. Битянова, В.И. Богословская, Л.Н. Березнова, Н.Б. Лисовская, Е.И. Казакова, В.В. Семикин и др.).

Обращаясь к проблеме становления будущих психологов субъектами профессиональной деятельности, мы разделяем позицию ученых, утверждающих, что субъект – неотторжимая, атрибутивная характеристика человека (В.Н. Маркин). Человек сразу рождается субъектом, в процессе социализации происходит становление авторского субъекта. Важной характеристикой субъекта выступает его многоуровневая природа и множественность конкретных проявлений (В.В. Селиванов, 2002). Субъект полимодален. Обучаясь в высшем учебном заведении, молодой человек – студент, развиваясь в качестве субъекта учебно-профессиональной деятельности, усиливает свою субъектность как организатора собственного жизненного пути, постепенно становится субъектом будущей профессиональной деятельности – инициатором собственной профессиональной активности.

Мы рассматриваем СПСБП в вузе как процесс конструктивных изменений в структуре субъектности студента, происходящих под влиянием образовательного пространства вуза и собственной целенаправленной активности студента. Результатом СПСБП является сформированность субъектной профессиональной позиции личности как интегративная характеристика, включающая присвоенные гуманистические профессиональные ценности, профессиональную идентичность, профессиональную компетентность, профессионально важные качества, выраженную мотивацию успешного вхождения в самостоятельную профессиональную деятельность. Ядром профессиональной субъектности психологов является мотивационно-ценностная сфера личности.

СПСБП – процесс длительный и многоэтапный, в структуре которого выделяются довузовский, вузовский и послевузовский этапы. Ключевым для становления субъекта профессиональной деятельности, по нашему мнению, является именно этап профессионального обучения в вузе, который включает стадии:

адаптирующейся учебно-профессиональной субъектности – первый год обучения студентов (характеризуется вхождением в условия учебной деятельности в вузе, имеющей специфические особенности по сравнению со школой, преодолением противоречий и трудностей в ее осуществлении; адаптацией к учебной группе, к новому учебно-профессиональному сообществу, его организационной культуре, принятием его норм и ценностей, включая ценности успешного освоения будущей профессии и личностно-профессионального развития; дальнейшим развитием когнитивных способностей, саморегуляцией и самоорганизацией, обеспечивающими усвоение программ преподаваемых дисциплин и успешное прохождение форм промежуточной аттестации);

функционирующей учебно-профессиональной субъектности, продолжающейся до конца третьего года обучения включительно (связана с дальнейшим продвижением по образовательной траектории специальности, освоением теоретических основ профессиональной деятельности, приобщением к практической профессиональной деятельности в периоды учебно-ознакомительной, учебно-исследовательской и педагогической практик, а также активным включением в научно-исследовательскую, проектную, творческую деятельности, студенческое самоуправление, способствующие когнитивному развитию студентов, повышению уровня их ответственности и саморегуляции и т.д.);

специализирующейся учебно-профессиональной субъектности, примерно соответствующей обучению на четвертом курсе и до середины пятого (характеризующейся освоением специализации в рамках получаемой профессии, ориентацией на профессиональные задачи и способы их решения. Направленность преподавания учебных дисциплин на подготовку будущих психологов к реализации специализированной профессиональной деятельности, освоение ее теоретических основ, форм, алгоритмов, технологий и ее моделирование в учебном процессе и производственной практике, развитие творческого подхода к решению профессиональных задач обеспечивают дальнейшее «вращивание» позиции субъекта будущей профессиональной деятельности у студентов-психологов);

позиционной профессиональной субъектности, достигаемой студентами по завершении обучения в высшей школе и связанной с прохождением производственной практики, итоговой государственной аттестации, получением диплома о высшем образовании как подтверждением освоения государственного образовательного стандарта специальности, готовностью к работе, поиском рабочего места, трудоустройством и профессиональной самореализацией, обеспечивающими в полной мере выраженность профессиональной субъектной позиции.

Собственная активность студента – субъекта учебно-профессиональной деятельности – важнейший фактор его успешного СПСБП в вузе. Однако, оптимизация данного процесса – это задача психолого-педагогического сопровождения. Э.Ф Зеер в контексте проблематики профессионального становления личности определяет психологическое сопровождение как «целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности», как «создание ориентационного поля ее развития» (Э.Ф Зеер, 2006). В качестве философского обоснования системы сопровождения человека он опирается на концепцию свободного выбора как условия развития и личностно-ориентированный подход, в логике которого понимает развитие как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления.

В нашем исследовании используется понятие «психолого-педагогическое сопровождение СПСБП в образовательном пространстве вуза», которое мы понимаем как управляемый процесс создания и актуализации условий для профессионального и личностного развития с учетом стадии субъектно-профессионального становления, характеризующийся постепенным (от младших курсов к старшим) возрастанием самоуправления данным процессом со стороны самих студентов – субъектов профессионального становления.

По мере продвижения студентов-психологов в образовательном пространстве от одной стадии к другой изменяется характер проявления их активности и занимаемой позиции в реализуемых видах деятельности – от позиции ведомого на начальной стадии до исполнителя конкретной частной функции в соответствии с предъявленным заданием или образцом в последующем и до реализации позиции субъекта квазипрофессиональной и собственно профессиональной деятельности, способного определить проблемное поле, сформулировать цель и задачи, предложить проект разрешения проблемы и апробировать его – на завершающей стадии обучения в вузе.

Изменения в характере и уровне реализации деятельности являются следствием изменяющегося взаимодействия студентов с организаторами образовательного пространства – преподавателями, кураторами, методистами, реализующими психолого-педагогическое сопровождение СПСБП в образовательном пространстве вуза, и возрастающими внутренними возможностями студентов по мере их продвижения по образовательной траектории в вузе.

В образовательном пространстве Калужского государственного педагогического университета им. К.Э. Циолковского определены как результативные формы психолого-педагогического сопровождения СПСБП на этапе адаптации первокурсников – «Тренинг успешного студенчества», «Лагерь успешного студенчества», деловая игра «Моделирование профессиональной деятельности психолога», тренинг «Экзаменита» и «Тренинг учебных умений»; предоставление возможности включения в студенческое самоуправление и проектную деятельность (подготовка и проведение Психологических школ, Психологических

олимпиад, участие в исследовательских и практических проектах) в качестве исполнителей определенной частной функции – на стадии функционирующей учебно-профессиональной субъектности; участие в проектной, практической деятельности, самоуправлении в качестве ответственного за конкретное направление групповой деятельности, а также организация собственной проектной деятельности при методическом руководстве – на стадии специализирующейся учебно-профессиональной субъектности; самореализация профессиональной позиции в период производственной практики (и на рабочем месте в случае успешного трудоустройства, соответствующего полученному образованию) – на стадии позиционной профессиональной субъектности.

В учебном процессе в психолого-педагогическом сопровождении СПСБП используются акмеологические технологии (деловые, ролевые игры, тренинги, а на старших курсах, кроме того – стратегические семинары, моделирование профессиональной деятельности, ее конкретных методических форм и проектное исполнение). Весь пятилетний период обучения студентов в вузе сопровождается мониторингом СПСБП, позволяющим оценивать изменения, происходящие в структуре субъектности, выявлять затруднения и своевременно использовать адекватные коррекционные методы работы.

В качестве критериев эффективности психолого-педагогического сопровождения СПСБП мы рассматриваем положительную динамику и результативность СПСБП на вузовском этапе, а по завершении обучения – готовность выпускников к реализации профессиональной деятельности, сформированность их субъектной профессиональной позиции.

А.С. Одинг, О.И. Марар, Воронеж

АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИЙ, СВЯЗАННЫХ С РИСКОМ

Ключевые слова: акмеологическое обеспечение, психологическое обследование, акмеологическая поддержка

Keywords: acmeological maintenance, psychological inspection, acmeological support

Центральной задачей акмеологии как науки является определение закономерностей, условий и факторов, обеспечивающих возможность достижения человеком вершины своего развития, как профессионала и личности. Кроме того, акмеология стремится выявить и по возможности нейтрализовать препятствия, возникающие на этом пути.

По мнению ведущего специалиста в данной области, профессора А.А. Деркача, объектом акмеологии на нынешнем этапе ее развития является прогрессивно развивающаяся зрелая личность, самореализующаяся главным образом в профессиональных достижениях. Предметом являются закономерности, психологические механизмы, условия и факторы, соответствующие прогрессивному развитию зрелой личности и ее высоким профессиональным достижениям (А.А. Деркач, 1999). Выявление вышеуказанных механизмов, закономерностей и, особенно, препятствий и профессиональных деформаций особенно актуально для специалистов опасных профессий, когда от их действий напрямую зависит жизнь людей. К таким специалистам относятся люди, работающие на авиапредприятиях, в первую очередь, летный, диспетчерский состав, а также инженерно-технические работники, занимающиеся обслуживанием воздушных судов.

Акмеологическое обеспечение деятельности специалистов авиапредприятия является целостной системой организационных и методических мероприятий по совершенствованию отбора и расстановки персонала, а также оптимизации профессиональной деятельности летного состава и других работников авиапредприятия, с использованием средств и методов акмеологии, психологии и медицины, направленных на обеспечение безопасности полетов и повышения эффективности работы авиакомпании.

Организационные действия включают процедуру психологического отбора кандидатов в процессе трудоустройства, периодическое обследование, психологическую аттестацию персонала, психологическую поддержку, оптимизацию межличностного взаимодействия.

Методические действия состоят из подготовки средств психодиагностики, психофизиологического, социально-психологического исследования персонала, разработки программных материалов.

Главной целью акмеологического обеспечения является достижение и поддержание ответственности возможностей авиаперсонала требованиям, предъявляемым профессиональной деятельностью при сохранении их физического и психического здоровья.

Акмеологическое обеспечение авиапредприятия должно включать в себя комплекс следующих мероприятий:

- психологическое обследование кандидатов, поступающих на работу;
- психологическая поддержка вновь принятых сотрудников во время испытательного срока;
- акмеологическое сопровождение деятельности сотрудников;
- формирование духовно-нравственных составляющих профессионализма летного состава и инженерно-технического персонала;
- оптимизация межличностного взаимодействия экипажей воздушных судов;
- поддержание и развитие основных психологических качеств летного состава и работников службы бортпроводников;
- профилактику психической напряженности летного состава;
- развитие акмеологической компетентности сотрудников;
- оказание психологической поддержки сотрудникам.

Рассмотрим некоторые из перечисленных мероприятий более подробно.

Психологическое обследование проводится с целью выявления личностных и профессиональных особенностей человека, стилевых характеристик его профессиональной деятельности и организационного поведения, определения потенциальных возможностей и наиболее приемлемых сфер их приложения, а также для определения направления личностного и профессионального развития. Его результатом может быть анализ личности, оценка перспектив карьерного роста, определение «сильных» и «слабых» сторон личности, выявление проблемных зон, построение акмеограммы авиаспециалиста.

Акмеологическая поддержка в период адаптации может быть реализована в виде комплекса мероприятий включающих в себя собеседование, сбор информации от руководителей о динамике освоения трудовых функций каждым специалистом, проведение (при необходимости) дополнительных собеседований и обследований, оказание экспертной помощи руководству при принятии решения о завершении испытательного срока. Объектами психологической поддержки являются вновь принятые в штат сотрудники, находящиеся на испытательном сроке. Собеседование может проводиться как в групповом, так и в индивидуальном порядке, в свободной форме, но обязательно должно выявлять следующие моменты: мотивацию сотрудника к работе; его отношение к испытательному сроку (тревога, страх, неопределенность, азарт, спокойствие, безразличие и т. п.) и причины этого; текущее эмоциональное состояние (активен, работоспособен или пассивен, безразличен или импульсивен, неуравновешен). На основе этого необходимо сформулировать рекомендации о предпочтительном для данного специалиста режиме ввода в строй и вынести заключение о прохождении испытательного срока.

В целях оптимизации межличностного взаимодействия экипажа воздушного судна необходимо проводить мероприятия по обеспечению психологической совместимости. Под психологической совместимостью нами понимается способность малой группы (экипажа) эффективно выполнять профессиональные обязанности без значимых психоэмоциональных перегрузок на почве межличностных отношений. В основе психологической совместимости экипажа лежит оптимальное сочетание личностных характеристик, положительно влияющих на результаты совместной деятельности. Работа в области совместимости осуществляется

на этапах формирования экипажей и выявления конфликтных отношений в действующих экипажах. Мероприятия по обеспечению психологической совместимости проводятся в следующих направлениях: психодиагностика членов действующего или формирующегося экипажа; оказание экспертной помощи руководству летной службы авиапредприятия в формировании экипажей на основе личностных характеристик и индивидуальных предпочтений; диагностика и коррекция психологического климата в действующих экипажах; обучение персонала основам профессиональной этики и принципам социального взаимодействия, на основе партнерства.

Профессионально важные психологические качества могут претерпевать те или иные изменения под влиянием ряда внешних условий, а также личностного и возрастного факторов. Среди внешних условий выделяют: неблагоприятные условия внешней среды (повышенный шум, недостаточное или нерациональное освещение, повышенная или пониженная температура воздуха в рабочих помещениях и др.), несоответствие рабочего места эргономическим требованиям, нерациональный режим труда и отдыха, негативные социально-психологические факторы и т. д. Следствием вышеперечисленных условий является: повышение вероятности ошибочных и несвоевременных действий летного состава, ухудшение психологического состояния, нарушение физиологических и психических функций, развитие переутомления, а так же тех или иных заболеваний. Для снижения воздействия внешних условий необходимо планирование работы летного состава с учетом нормирования рабочего времени и времени отдыха. Для этого осуществляется сбор информации по выявлению наиболее утомительных для экипажей рейсов, ее анализ, на основании которого выносятся рекомендации по организации отдыха и повышению работоспособности в полете. По мере увеличения профессионального стажа и тренировок происходит накопление профессиональных навыков, знаний и умений, что сопровождается повышением качества профессиональной деятельности. Повышению надежности деятельности авиационных специалистов способствует также установление наиболее оптимального для каждого специалиста индивидуального стиля деятельности, компенсирующего отдельные психологические функции (показатели), не вполне отвечающие установленным требованиям.

Развитие у пилотов профессионально-важных качеств (ПВК) осуществляется по следующим направлениям: личностные ПВК (направленность личности, характерологические особенности); интеллектуальные ПВК (способность к переработке и усвоению большого количества информации, творческие способности); психофизиологические ПВК (умение управлять своим эмоциональным состоянием); работа по преодолению профессиональных деформаций.

Среди наиболее значимых профессиональных психологических качеств, необходимых бортпроводнику, выделяются высокая эмоционально-волевая устойчивость, толерантность, психологическая проницательность, коммуникабельность. Поэтому целесообразно проводить работу с бортпроводниками в следующих направлениях: формирование навыков эффективного общения, оптимизация делового взаимодействия в системе «бортпроводник – клиент»; совершенствование навыков психологического анализа коммуникативных ситуаций; формирование психологической проницательности; анализ основных ошибок в межличностном взаимодействии; обучение методам преодоления межличностных барьеров коммуникаций; отработка приемов активного слушания; обучение методам саморегуляции психических состояний и формирования психической устойчивости.

Наиболее существенным негативным фактором, влияющим на профессиональную деятельность летного состава, является психическая напряженность. Напряженность – это специфическое состояние, проявляющееся в усложненных условиях полета, а также в моторной и психической скованности. Сильно выраженная напряженность в полете обычно связана с наличием эмоциональной неустойчивости. При низком уровне эмоциональной устойчивости человек значительно больше страдает от того ущерба, который наносят психические нагрузки и отрицательные эмоции его работоспособности, надежности деятельности и здоровью. Для профилактики возникновения напряженности возникает необходимость формирования эмоциональной устойчивости.

Работа по развитию эмоциональной устойчивости проводится в следующих направлениях: формирование навыков управления эмоциональным состоянием; совершенствование процесса восприятия эмоциональной оценки действительности; развитие позитивного мышления; мотивации к летной работе.

Увеличение числа авиационных происшествий, связанных с «человеческим фактором» указывает на необходимость внедрения акмеологического обеспечения в деятельность авиапредприятий.

С.С. Сагайдак, Минск

СПЕЦИФИКА РАБОТЫ СУДЕЙ ОБЩИХ СУДОВ И ПРОГНОЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ключевые слова: судьи общих судов, профессиональная эффективность, прогноз профессиональной эффективности.

Keywords: judges of the general courts, professional efficiency, the forecast of professional efficiency.

Работа госслужащих общих судов, особенно судей, связана с постоянными информационными нагрузками высокой интенсивности, эмоциональными перегрузками, а также конфликтными ситуациями, возникающими в процессе судопроизводства. Вследствие частых стрессовых воздействий проявляется феномен профессионального психического «выгорания» как состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызываемое длительной включенностью в ситуации, содержащие высокие эмоциональные и профессиональные требования. Прогноз профессиональной эффективности судей общих судов является актуальной задачей для сохранения и повышения качества государственной правовой деятельности.

Одной из важнейших характеристик, обеспечивающих эффективность деятельности судьи в ситуации экстренного принятия решения, является функциональная подвижность. Эта характеристика показывает, за какое время человек способен воспринимать информацию, принимать простое одноактное решение и выполнять действие. Например, ознакомление с материалами дела требует десятков тысяч таких актов восприятия и переработки информации, поэтому целесообразно и оправданно использовать эту психофизиологическую характеристику для прогноза эффективности профессиональных действий судьи.

Успешность многоэтапной и многокомпонентной интеллектуальной работы в условиях временного и информационного прессинга, безусловно, зависит от многофункциональной психофизиологической характеристики – эффективность действий в экстремальной ситуации. Это и физиологическая работоспособность, и интеллектуальная активность, и помехоустойчивость.

Естественно, что работа с большим объемом фактологического текстового и свидетельского материала требует хорошо организованной зрительной и слуховой памяти. Основная нагрузка ложится на зрительную память, которая и формирует оперативное владение фактами, числами, соотношениями и т. д.

Специфика работы судьи, кроме напряженной работы с документальными текстовыми материалами, требует разнообразного по форме, содержанию и направленности общения и восприятия информации по слуховому каналу. Профессиональная необходимость вслушиваться, запоминать и анализировать информацию для принятия оперативных решений возникает не только в процессе судебного заседания и слушания дела, но и при различных коллегиальных рассмотрении, процессах в общих судах. Понять информацию на слух и сделать то, что сформулировано устно – абсолютно необходимый навык для работы.

Важнейшими для эффективной профессиональной деятельности судьи являются также все параметры внимания: объем, переключаемость, устойчивость и распределение.

Качественная концентрация внимания на информации при необходимости выполнять одновременно несколько рабочих задач является залогом четкости, адекватности, профессионализма действий.

Таким образом, для объективного прогноза профессиональной эффективности судей общих судов и предотвращения случаев нежелательного поведения в стрессовых ситуациях необходима развернутая оценка психофизиологических (природно обусловленных) и познавательных (интеллектуальных) аспектов успешной деятельности, гибко интегрируемых в единый тестовый результат, отражающий в своей итоговой трактовке суть конкретных профессиональных действий.

Процедура формирования прогностических критериев профессиональной эффективности судей общих судов включает в себя выделение основных профессиональных действий и определение перечня психофизиологических и познавательных параметров, способствующих их успешному выполнению. В основу положены следующие ключевые аспекты.

1. Перечень базовых профессиональных действий судьи, их значимость и сложность (структурированность) были определены на основе 42 экспертных оценок-анкет председателей, заместителей председателей районных судов и самих судей.

2. В зависимости от сложности каждого профессионального действия вклад в оценку его прогностической эффективности дают от 3 до 10 диагностических параметров: психофизиологических (работоспособность, стрессоустойчивость, оперативность действий, задатки эмоциональной стабильности и др.) и познавательных (объем, переключаемость, устойчивость и распределение внимания, аудиальная и визуальная память на числовую и словесную информацию, операции анализа и синтеза, системность мышления и т. д.).

3. Каждый диагностический параметр оценивается по пятибалльной системе. Эта оценка формируется по статистическому распределению тестовых данных 113 судей общих судов Республики Беларусь.

4. По индивидуальным психодиагностическим данным оценивается прогностическая эффективность каждого профессионального действия в процентном соотношении от максимального результата.

5. Прогноз успешности каждого профессионального действия, в свою очередь, формирует совокупный прогноз служебной результативности судьи как отношение суммарного количества психодиагностических баллов по всем профессиональным действиям к суммарному же максимальному баллу. В итоге прогнозируется высокая служебная результативность ($\geq 70\%$), низкая ($< 50\%$) или неустойчивая (50–69%). В последнем случае одни профессиональные действия судья будет выполнять эффективно (те, по которым получен высокий процент прогноза успешности), другие – неэффективно (с низкой прогностической оценкой).

6. Итоговая прогностическая оценка эффективности профессиональных действий судьи выражена в табличном и графическом виде и формируется автоматически по окончании тестовой процедуры.

Е.Ю. Стрижов, Тамбов

ВАЛИДНОСТЬ ЛИЧНОСТНОГО ОПРОСНИКА НРАВСТВЕННОЙ НАДЕЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Ключевые слова: нравственное сознание, нравственная надежность, методы диагностики

Keywords: moral consciousness, moral reliability, diagnostics methods

Решение проблемы борьбы с коррупцией предполагает использование валидных и надежных методик диагностики морального развития личности специалиста, применимых для профессионально-психологического отбора, аттестования, назначения на материально ответственную должность и изучения сотрудников.

По данным наших исследований, в 82 % обследованных предприятий (из 97 торговых, финансовых, риэлторских, строительных) только 12 % сотрудников являются нравственно надежными. Склонность к хищению имущества и денег выявлена нами у 43 % работающих в этих фирмах. Однако применяемые методы не только не позволяют выявить уровень надежности специалиста, но и ориентируют руководителя на прием ненадежных кандидатов. Именно они превосходят надежных сотрудников по абсолютному количеству показателей самоконтроля, саморегуляции, общего и социального интеллекта, самоотношения, самоактуализации, и многих других. При оценке и отборе кандидатов упускается важный вывод А.А. Бодалева, что для достижения полноценного акме необходимы высокая степень сформированности у человека совести и его готовность не идти на поводу общественного мнения и социальной конъюнктуры (А.А. Бодалев, 1998).

На основании проведенных в 2000-2009 гг. исследований мы можем утверждать, что содержание нравственного сознания, отношение субъекта к нормам морали, к деньгам, к труду определяет протекание регуляторных процессов и формирует его самоотношение. Вследствие этого у различных типов людей, различающихся по критериям нравственной надежности, имеются значимые различия в области самоконтроля, саморегуляции и смыслообразования. Эти различия могут быть диагностированы методами психологии, что позволяет делать вывод о пригодности сотрудника по нравственным основаниям.

Теоретико-методологической основой личностного опросника специалиста послужила разрабатываемая нами концепция нравственной надежности специалиста. Нравственная надежность – психологическое свойство личности, позволяющее ей производить в своем сознании смыслы моральных норм, понимать общественное значение и необходимость соблюдения этих норм, учитывать эти нормы при определении способа своего бытия, регулировать свои потребности, мотивы, ценности и идеалы с учетом интересов других людей, находящихся с ней в межличностном взаимодействии.

Нравственная надежность позволяет личности осознать свою ответственность перед нравственными ценностями и идеалами, длительно и непрерывно противостоять нормам узкогрупповой, эгоистической и криминальной морали. Субъективное понимание сотрудником сущности добра и зла, честности и обмана, законности и произвола, справедливости заключается как в формах репрезентации этих моральных категорий в его сознании, так и в способах их обобщения, анализа и интерпретации.

Психологическими критериями нравственной надежности являются:

I критерий: «Принятие ответственности на себя за выполнение нравственных норм, их одобрение и поддержка»;

II критерий: «Понимание необходимости соблюдения моральных норм в повседневной жизни»;

III критерий: «Учет моральных норм в своем поведении»,

IV критерий: «Устойчивость к негативным моральным нормам».

Структура нравственной надежности личности образована следующими компонентами: нравственными ценностями личности и архетипами ее морального сознания; уровнем и локусом моральной ответственности личности; когнитивным стилем решения моральных и экономических проблем; стилем моральной саморегуляции поведения; стилем межличностного взаимодействия; нравственно-смысловой детерминации поведения.

В нравственном сознании личности существуют устойчивые границы моральных представлений, соблюдение которых создает нравственную и когнитивную основу надежности личности. Нравственные и правовые границы социальных представлений о допустимом поведении при достижении материальных благ у субъектов с различными уровнями надежности имеют устойчивые различия и могут быть определены психодиагностическими методами.

Нами проведен анализ наиболее широко применяемых методик оценки персонала, которые можно свести в 5 групп:

1. Полиграфические методы (СПФИ).
2. Компьютерные программы психосемантического анализа: КПСА и аппаратно-программный комплекс (АПК) MindReader 2.0.

3. Авторские личностные опросники: Комплексная компьютерная диагностическая система оценки благонадежности персонала В.Л. Малыгина и Программа «Psychological lie detector» А.А. Гребенюка и Я.А. Экстудиановой-Казакowej.
4. Методики латентного выявления склонности к мошенничеству по антропометрическим особенностям тела человека, по его почерку, по голосу и другим подобным признакам: «Подпись – Почерк – Личность (ППЛ)», БАРК, «Резонанс».
5. Зарубежные личностные опросники честности: Keeler Pre-employment Opinion Survey, London House Personnel Selection Inventory, Milby Profile, Phase II Profile, Pre-employment Analysis Questionnaire, Stantion Survey, Trastworthiness Attitude Survey, Wilkerson Pre-employment Audit.

Анализ теоретических основ этих методов, организационных, экономических и юридических условий их применения показал невозможность использования этих методов для изучения нравственной сферы личности.

Для оценки нравственной надежности личности пригодны:

1. Методика А.Е. Воробьевой и А.Б. Купрейченко «Нравственное самоопределение личности» (НСО).
2. Методика А.Б. Купрейченко для измерения отношения личности к соблюдению нравственных норм (ОСНН).
3. Методика А.Б. Купрейченко для измерения доверия личности к другим людям (ДЛ).
4. Проективный тест Ю.В. Александровой «Отношение к Другому» (ОД).
5. Методика Л.М. Попова «Добро и зло».
6. Методика ИОМС Ю.В. Синягина.

Валидизация личностного опросника нравственной надежности (ЛО НН) проводилась по этим методикам.

Разработанная на основе выдвинутых теоретических положений методика психодиагностики нравственной надежности личности отвечает всем требованиям, предъявляемым к личностным опросникам, и имеет высокую надежность. Факторная структура личностного опросника для изучения надежности личности образована тремя группами переменных, имеющими суммарную дисперсию не менее 65 %. Полученные факторы интерпретированы нами следующим образом:

1 фактор – «Нравственность-Аморальность при определении способа получения материальных благ»;

2 фактор – «Рассудительность-Авантюризм при решении моральных проблем»;

3 фактор – «Эгоизм».

Полученные факторы включают в себя необходимые и достаточные показатели морального развития, мотивационно-ценностной и когнитивной сфер, самоконтроля и саморегуляции, то есть обеспечивают многофакторное объяснение поведения личности.

Ретестовая надежность теста, проводившаяся методом повторного тестирования 86 сотрудников, составила 0,765 при $p < 0,01$.

Валидность нашего личностного опросника подтверждается главными показателями его надежности по признаку внутренней согласованности теста и по методу его половинного расщепления. Внутренняя согласованность (надежность) опросника нравственной надежности по коэффициенту α Кронбаха на выборке 695 человек составила по первой части теста – 0,783, по второй – 0,696, что является достаточным основанием считать личностный опросник надежным тестом. Второй показатель надежности ЛО НН – коэффициент корреляции Спирмена–Брауна – определяется по методу половинного расщепления теста. Коэффициент эквивалентных форм Спирмена–Брауна, выведенный из гипотетического анализа половинного расщепления теста на 2 равные группы, составил -1,729. Критерий неэквивалентных форм Спирмена–Брауна, полученный путем расщепления теста на 2 неравные группы, составил -0,634.

Отрицательные показатели коэффициентов корреляции Спирмена–Брауна, как и корреляции между формами (частями теста), свидетельствуют, что часть тестовых заданий измеряют противоположные переменные, например, одобрение или отрицание мошенниче-

ства как способа получения материальных благ, принятие или отказ от общесоциальных или эгоистических ценностей, чрезмерно позитивное или критическое отношение к деньгам и богатству. Шкалы личностного опросника сконструированы таким образом, что показатели по каждой из 7 основных шкал представлены не только модальностью, но и знаком. Диапазон измерения нравственно-психологических характеристик находится в пределах от -27 до +34 баллов.

Критерий надежности половинного расщепления теста Гуттмана, определяемый путем вычисления нижних пределов, также имеет отрицательное значение и составляет -1,729, что полностью совпадает с величиной коэффициента эквивалентных форм Спирмена–Брауна.

Результаты тестирования хорошо согласуются с социально-прагматическими сведениями о личности сотрудника и совпадают с общепринятыми мнениями о надежности личности. Прогнозы поведения сотрудников подтвердились в 76 % случаев.

Тест дифференцирует испытуемых по критериям нравственной надежности, то есть имеет хорошую критериальную валидность. Показатели теста в основном соответствуют реальному уровню морального развития сотрудников в момент обследования (диагностическая, или текущая валидность). Независимый внешний критерий – экспертная оценка надежности 86 сотрудников – высоко коррелирует с фактором нравственности (0,723 при $p < 0,01$). Опросник позволяет получить сведения об обоснованности и статистической достоверности тенденций развития нравственной надежности в будущем, имеет прогностическую валидность, так как они обнаруживает устойчивую статистически значимую связь с поступком.

Личностный опросник нравственной надежности сопоставим с родственными методиками: шкалой альтруизма-эгоизма личности К. Муздыбаева, шкалой Мак-IV В.В. Знакова, с методикой НСО А.Е. Воробьевой и А.Б. Купрейченко, с проективной методикой Ю.В. Александровой «Отношение к Другому». Получены устойчивые и статистически значимые связи психологических критериев нравственной надежности со следующими характеристиками нравственного самоопределения личности (по А.Б. Купрейченко): «Происхождение нравственности», «Абсолютность нравственности», «Принятие стратегии обязательного соблюдения нравственных норм», «Принятие стратегии активности в соблюдении нравственных норм», «Эгоцентрическая ориентация личности» (по этой шкале корреляции отрицательные). Кроме этого, опросник имеет значимые корреляции с шкалами 16 ФЛЮ Р.Б. Кеттела. Опросник показал однородные результаты на 4-х независимых выборках (профессиональной, возрастной, образовательной, женской и мужской).

Б.И. Тенюшев, И.Г. Андреева, Тамбов

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СУБЪЕКТНОСТЬ ЮРИСТА КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Ключевые слова: профессиональная субъектность, профессионализация личности, личностные ресурсы

Keywords: professional subjectivity, professionalization persons, personal resources

Профессиональная субъектность как личностный ресурс является важным условием эффективности профессиональной деятельности и необходимым основанием акмеологического развития в ней самого субъекта деятельности.

Профессиональная субъектность рассматривается как интегральное психическое качество человека, содержательные аспекты формирования и проявления которого определяются типологией и спецификой профессионально обусловленных задач, профессионального взаимодействия и условиями профессиональной среды. Она может быть представлена как субъектность, реализуемая и развиваемая посредством внутренне детерминированной активности в пространстве профессиональной деятельности в интересах решения профессиональных задач и профессионального саморазвития (И.В. Сыромятников, 2007).

На этапе ранней профессионализации развитие субъекта происходит главным образом, в результате приобретения необходимых для профессии знаний, которые, в свою очередь, выступают в качестве одного из условий, определяющих особенности становления субъектности будущего профессионала. При этом важным периодом профессионального развития личности является этап его обучения в вузе, на котором осуществляется освоение знаний, умений и навыков, составляющих содержание приобретаемой профессии. Специфика и характер процесса профессионального развития в обучении глубоко проанализированы, в частности, в диссертации О.С. Тумшайс (2006). Автор пишет, что в рамках определения целостности процесса развития важно увидеть, что всей психологической нагрузкой процесса индивидуального овладения профессией, воплощаемой в организации и содержании профессионально направленного обучения в вузе, в пространстве которого концентрируется разворачивание-развитие субъектности личности по принципу обратной связи, создается определенная интенция для самоформирования и саморазвития. В этой пространственно-временной среде развития субъектность человека как целого является интегратором его «надиндивидуальных» свойств, определяет своим совместным влиянием прогресс и общий эффект социального взросления будущего специалиста, его готовность к социально ценной, социально признаваемой деятельности.

Итог этапа ранней профессионализации личности, обусловленной обучением в вузе, с одной стороны, определяется первоначальным «вхождением» в профессию, освоением в ней, с другой – заключается в обретении профессиональной субъектности как целостной, устойчивой индивидуальной характеристики, обладающей определенной внутренней структурой взаимосвязанных компонентов, проявляющихся в деятельности человека.

Применительно к профессиональной деятельности будущих юристов, имеющиеся в психологии исследования, в основном затрагивали лишь те аспекты, которые касались выявления психологических предпосылок успешного освоения нормативных требований профессии, определения взаимосвязи ряда личностных качеств с эффективностью деятельности. Вольно или невольно парадигма соответствия внешней норме нашла закрепление в формировании сугубо исполнительского типа мышления, профессионального сознания и поведения значительной части представителей юридической профессии, применении соответствующих, репродуктивно ориентированных технологий в образовательной практике вузов. В то же время проблема «обратного» влияния на профессию, ее развитие за счет субъектного вклада юриста оставалась вне рамок интереса психологов-исследователей. Это отражается на развитии профессиональной субъектности будущих юристов.

Профессиональная субъектность юристов нами рассматривается как личностный ресурс, базирующийся на системе ценностных ориентаций, правосознании, готовности к профессиональной деятельности, социальной направленности, позволяющий самостоятельно и эффективно выполнять профессиональную деятельность, защищая государственные интересы и права граждан, не поддаваясь ситуативным воздействиям, преодолевая межличностные и внутриличностные конфликты в ходе их рефлексии на основе правовых и нравственных норм, а также инициировать и реализовать процесс профессионального саморазвития. Она является способом утверждения на практике определенного понимания специалистом своего места и роли в структуре профессиональных взаимосвязей, следствием сформированного, в результате предыдущего опыта социальных взаимодействий, уровня общей активности и жизненной позиции личности.

Профессиональная деятельность юриста весьма специфична и по характеру сопряженности в ней правовых, социальных, психологических, этических и иных аспектов, которые связаны с необходимостью принятия ими самостоятельных и обоснованных решений, часто затрагивающих судьбы, а то и жизни других людей. В этой связи важной задачей является формирование у будущих юристов адекватного понимания необходимости, возможности и меры своего субъектного вклада в то или иное изменение качественных параметров деятельности.

Решение данной задачи лишь в рамках сложившейся системы формирования профессиональной компетентности представляется не вполне достаточным. Дело в том, что

профессиональная компетентность всегда предполагает определенную ограниченность развития личности будущих специалистов кругом задач, решаемых в процессе конкретного вида деятельности. В то же время в профессиональной практике достаточно часты ситуации, требующие перехода от ролевых отношений к личностно-смысловым. В этой связи, развитие профессиональной субъектности будущего юриста, исключающее возможность некритического и многократного использования стереотипных шаблонов мышления и действий, является важнейшим фактором успешной реализации проводимой в стране модернизации правовой системы.

Профессия, предъявляя особые требования к личности и деятельности субъекта, предписывает ему определенные действия в качестве профессиональных обязанностей (норм). Представления об объективно существующем профессиональном пространстве, одной из составляющих которого является сам субъект профессиональной деятельности, специфические потребности представителей определенной профессиональной группы и интересы тех, кто с ними взаимодействует, выражаются в особой форме – в форме идеи, отражающей тенденцию долженствования.

Объективная общественная необходимость в профессии юриста, облекаясь в форму научно-обоснованной идеи о профессиональных нормах личности и деятельности специалиста, находит отражение в государственных профессионально-образовательных стандартах. Ядром содержания профессионального образования является общий профессиональный блок дисциплин, который закладывает фундамент профессионального образования, то есть в сознании специалиста действительность, являющаяся полем его профессиональной деятельности, открывается ему в объективной устойчивости ее свойств, в ее отделенности, независимости от субъективного отношения к ней человека, от наличных его потребностей. Открытие профессиональной реальности, ее презентация происходит в процессе взаимодействия будущего юриста с профессиональным пространством как непосредственно, так и в моделируемых учебных ситуациях. Развитие профессиональной субъектности зависит от содержания, характера и профессиональной направленности учебно-познавательной и учебно-профессиональной деятельности студента, а, следовательно, и образовательного процесса в целом. По мере обучения в вузе происходит профессионализация студентов, заключающаяся в том, что сознание будущего специалиста не только обогащается новой информацией, необходимой для профессиональной деятельности, но и выявляет и фиксирует ее практическую значимость. Таким образом, развитие профессиональной субъектности идет, с одной стороны, по пути расширения профессиональных знаний, а с другой – по пути сокращения активно используемых знаний за счет определения субъектом наиболее значимых.

Сложность развития профессиональной субъектности будущего юриста заключается в следующем. В силу специфики объекта и субъекта профессиональной деятельности юриста и того, что сама деятельность относится к типу деятельностей с переменной структурой, большинство сформированных образов профессионального пространства многозначно, то есть содержат в себе не единственное предметное значение.

Внутренним барьером, затрудняющим открытость этого мира сознанию индивида, могут выступать как культурные стереотипы, так профессионализация мышления. В частности, высокий уровень развития профессионального мышления юриста характеризует его как классного специалиста. Однако, как подчеркивается в ряде исследований, гипертрофированное развитие профессионального мышления может поглощать другие проявления личности, а самого юриста превращать в функцию от профессии. Таким образом, определенное состояние культурных стереотипов и профессионального мышления может сужать границы профессиональной субъектности, что естественно оказывает негативное влияние и на пространство освоенных юристом профессиональных действий.

Обучаясь в вузе, студент вступает во взаимодействие с готовой системой профессионально направленных значений и овладевает ею. Критерием развитости профессиональной субъектности, на наш взгляд, является не только то, насколько студент усвоил эту систему, но и то, в какой мере она стала для него значимой, то есть приобрела субъективный, личностный смысл. Таким образом, оценка эффективности профессионального становления

специалиста, а, следовательно, и образовательного процесса в вузе предполагает не только и не столько оценку знания системы психологических понятий, соответствия свойств его личности требованиям профессиональной деятельности, сколько оценку ее смысла для каждого студента.

С.А. Варламова-Дингман, К. Фоллс, Орегон, США

СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ДЕТЯМ В США НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ CASA

Ключевые слова: дети, оставшиеся без попечительства родителей, социальная помощь, общественные адвокаты

Keywords: children who have remained without guardianship of parents, the social help, public lawyers

Система социальной помощи детям, оставшимся без попечительства родителей, в США кардинально отличается от подобной системы в России. В США детских домов и приютов в понимании российской системы социальной помощи детям не существует в принципе. Все дети, которые забираются от родителей по тем или иным причинам или остаются сиротами и попадают в юрисдикцию государства, помещаются в приемные семьи, названные Foster Families. Такой приемной семьей может стать любая американская супружеская пара в возрасте старше 18 лет, а верхней возрастной границы не существует. Для этого всем членам семьи необходимо пройти очень серьезную проверку на наличие криминальной истории, а также проверку для вовлечения в агентство помощи детям и подросткам (типа департамента по опеке и попечительству), то есть на отсутствие истории совершения неправоправных действий в отношении детей и подростков. И наконец, необходим сертификационный шестинедельный процесс, который включает в себя и подготовку к тому, чтобы стать приемными родителями.

Одной из американских структур помощи детям, оставшимся без попечения родителей временно или постоянно, проживающим в приемных семьях и находящимся в юрисдикции государства, является программа КАСА/CASA. Аббревиатура CASA расшифровывается как Court Appointed Special Advocates – назначенные судом общественные адвокаты. Все представители этой программы являются волонтерами, кроме сотрудников-организаторов (директора, координатора и секретаря), которые получают зарплату за свой труд. Программа является национальной, но финансирование ее осуществляется за счет пожертвований местных частных больших и малых компаний, частных лиц, а также за счет грантов. КАСА-волонтеры назначаются решением судьи и имеют доступ ко всем материалам дела. Они фактически являются «голосом» ребенка в суде: после изучения материалов делопроизводства, исследования и анализа всех обстоятельств, встреч со всеми взрослыми, вовлеченными в дело ребенка (родителями, приемными-фостерными родителями, представителями социальных служб, адвокатами родителей и ребенка, учителями), и непосредственно с ребенком они пишут специальные рекомендации для судьи, которые редактируются и заверяются координатором программы. Им рекомендуется встречаться с ребенком не менее одного раза в месяц.

Для того чтобы стать волонтером этой программы, необходимо заполнить подробную форму заявления, пройти подготовительный этап проверки на отсутствие криминальной истории (должно быть не более 3-х задержаний полицией), собеседование, очень похожее на интервью при приеме на работу, а кроме того, начальный интенсивный тренинг в течение 4-х дней, в общей сложности 32 часа.

Темы, обсуждаемые на тренинге:

- История возникновения программы КАСА в США.
- Принципы и концепции, по которым работают волонтеры программы.

- Введение в законодательную и судебную систему по защите детей и подростков.
- Развитие межкультурной компетентности.
- Семьи и их динамика (факторы риска и стресса в американских семьях; понимание межкультурных и классовых различий; влияние психологических и психиатрических проблем, а также проблем наркотической зависимости на семьи в целом и детей в частности).
- Дети и их возрастное и психологическое развитие: психологические особенности развития детей и подростков; влияние травмирующей проблемы отделения детей от родителей на их психологическое состояние и возрастное развитие; образовательные проблемы детей, оставшихся без попечения родителей.
- Особенности общения волонтера, выполняющего обязанности общественного адвоката (общение с детьми и взрослыми, которые вовлечены в судебный процесс по делу ребенка; разрешение конфликтов; выступление на суде в качестве адвоката-защитника ребенка; понимание необходимости конфиденциальности).
- Практика работы общественного адвоката (сбор информации по делу; оформление документации, в частности отчета на имя судьи с рекомендациями; использование местных ресурсов для родителей и детей, включая центры психологического развития, консультационные центры для семьи).

Почти все волонтеры – люди среднего и высокого достатка, представители так называемого среднего класса. При подготовке волонтеров на этапе начального тренинга фактору классовых различий в американском обществе придается очень серьезное значение, так как общественным адвокатам приходится в основном работать с семьями, которые имеют достаток ниже среднего, порой живут в нищете, и проблемы неблагополучных и бедных семей обсуждаются на тренинге очень подробно. Акцент делается на понимание проблем детей из бедных семей и их родителей. Для многих волонтеров программы КАСА являются открытием аспекты выживания малообеспеченных семей. Зачастую ожидания общественных адвокатов КАСА не соответствуют возможностям родителей детей, с которыми они работают. Обсуждаются реальные истории семей, находящихся на грани выживания, родителей, употребляющих алкоголь и наркотики. В заключение тренинга принимается присяга перед судьей.

При обращении к волонтерам программы КАСА рекомендуется употреблять термин «адвокат», а не «волонтер». Здесь следует прояснить некоторые сложности юридической терминологии английского языка в сравнении с русскими терминами. Существует общий термин «*lawyer*» – юрист, человек с юридической степенью и лицензией на правовой род деятельности, «*attorney*» – это адвокат, юрист, представляющий интересы клиента в суде, а вот термин «*advocate*» – более широкое понятие, ближе к русскому «защитник», но не только адвокат в юридическом понимании этого слова.

Мотивацией людей, которые добровольно, с большим желанием и энтузиазмом становятся волонтерами и подписывают соглашение о том, что они не покинут программу в течение 2-х лет, является простое человеческое чувство жалости к детям, которые испытывали физические, психологические страдания или сексуальное насилие со стороны взрослых. Многие адвокаты-участники программы религиозны, и их вера способствует тому, что они участвуют в программе социальной помощи детям. Большинство волонтеров – пенсионеры, это бывшие учителя, юристы и другие профессионалы. Мотивацией этой группы волонтеров является зачастую дефицит общения, потребность в реализации своих профессиональных навыков, опыта общения с людьми, навыков в различных областях знаний, в том числе компьютерной технике. Часть волонтеров – это работающие на полную ставку с гибким графиком люди среднего возраста (бухгалтеры, медсестры, представители малого бизнеса, других профессий), а также инвалиды. Небольшую группу среди общественных адвокатов составляют студенты местных учебных заведений. Их мотивацией является проба своих сил и возможностей при подготовке к карьере в социальной сфере, а также возможность расширить резюме и получить рекомендатель в лице координатора или директора программы, которые осуществляют контроль за деятельностью волонтеров. Таким образом, к моменту начала поиска работы по окончании учебного заведения у выпускника есть определенный

опыт, документально подтвержденный в ежемесячных почасовых отчетах и отраженный в резюме студента. Поскольку программа является национальной, а не местной, в рамках одного штата или региона, и существует во всех штатах США, это дает большой приоритет для признания волонтерской деятельности в любом потенциальном месте получения работы и начала карьеры.

Итак, чтобы стать общественным адвокатом, заниматься довольно серьезной деятельностью в сфере помощи детям, не получая за это никакой материальной компенсации, необходимо:

- заполнить заявление,
- пройти скрининг – проверку на отсутствие криминальной истории (включая проверку отпечатков пальцев и в некоторых случаях проверку через Федеральное бюро расследований),
- пройти собеседование, как при приеме на работу,
- пройти обучение на 40-часовом тренинге (32 часа в классе + 8 часов посещения судебных заседаний и индивидуальной работы),
- принять присягу в суде.

Е.М. Гребнева, Чайковский

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЗАДАЧ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Ключевые слова: развитие персонала, инновационные технологии, критерии эффективности

Keywords: personnel development, innovative technologies, criteria of efficiency

Концепция «Акмеологические особенности решения инновационных задач в сфере развития персонала» направлена на повышение эффективности производства и удовлетворенности трудом и своим профессиональным развитием работников предприятия.

Концепция опирается на принципы:

1. Целенаправленности и целесообразности действий во всех частях системы.
2. Системности и последовательности.
3. Свободы выбора и ответственности.
4. Партнерских отношений (субъект-субъект), основанных на позициях гуманизма и открытости, при соблюдении этических норм.
5. Гибкости в применении технологий.
6. Адресности.

Мы рассматриваем конкретные системы развития персонала, а именно:

- систему работы с резервом кадров для назначения на руководящие должности (учет фактора потенциала работника, оценка и развитие потенциала, комплексность подхода к формированию резерва: формирование базы данных по персоналу (алгоритм, параметры и т. д.)), алгоритмы оценки резервистов для отбора в резерв (кто оценивает (сверху, снизу, горизонталь, самооценка), методы оценки, методы анализа данных, выходные документы), разработка персональных траекторий личностного развития с учетом потенциала работника с выходом на мотивацию его профессионального саморазвития;
- систему работы с молодыми специалистами;
- систему оценки персонала (комплексная оценка по компетенциям), с соответствующим ведением целенаправленной работы как с конкретными группами людей, так и индивидуально;

- резерв под конкретные должности (кадровое планирование с учетом занятия должности, система заказов на должности, экономия ресурсов);
- договор с резервистом (намерения, актуальный уровень развития, систему развития, подготовки);
- конкурентная основа между резервистами на должности;
- оптимизация использования инновационных технологий (например, мера использования тестирования в процедурах аттестации, формирования резерва – не всегда необходимо тестировать, если руководитель не формулирует такую задачу или если сам кандидат не хочет тестироваться).

Цель концепции «Акмеологические особенности решения инновационных задач в сфере развития персонала» достигается при помощи следующих средств:

- изучение теоретических подходов и определение принципов, алгоритмов и методов решения инновационных задач в сфере развития персонала на примере газотранспортного предприятия;
- внедрение акмеологических подходов, принципов и технологий в систему развития персонала;
- организация акмеологической подготовки и переподготовки работников кадровых служб, системы профобучения и руководителей на газотранспортном предприятии;
- формирование акмеологической среды и инновационной культуры на предприятии;
- организация разнообразных видов оценки и диагностики персонала предприятия;
- создание критериев эффективности работы в названных системах развития персонала.

Разработка данной концепции осуществляется с применением ресурсов.

Административные ресурсы. Любая новая деятельность будет осуществляться эффективно при условии поддержки со стороны высшего руководства предприятия и вовлечения в эту деятельность руководителей на ключевых постах в системе управления предприятием. Привлечение интереса руководства предприятием и способы вовлечения его в новую деятельность, в свою очередь, может являться инновационной задачей, требующей нестандартных решений.

Человеческие ресурсы. Могут быть задействованы работники кадровой службы, обученные акмеологическим методам, а также работники, вовлеченные в систему подготовки резерва для назначения на руководящие должности и их непосредственные руководители.

Материально-технические, финансовые и информационные ресурсы, способствующие реализации концепции, но не введенные в активную часть исследований, упоминаемые косвенно.

Ожидаемые результаты от реализации концепции:

1. Разработка и апробация критериев экономической эффективности как доказательство повышения эффективности производства от внедрения инновационных кадровых технологий.
2. Повышение эффективности производства.
3. Создание действенного резерва – группы работников, готовых к назначению на руководящие должности различных уровней, с одной стороны, а с другой – достижение акме работника в соответствии с индивидуальным планом развития.
4. Повышение удовлетворенности трудом и жизнью работников, задействованных в системе развития.
5. Создание алгоритмов акмеологической деятельности и решения инновационных задач в системе работы кадровых служб по развитию персонала.
6. Реализация Программы Политики управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром» эффективными методами.
7. Создание акмеологической среды как средства решения инновационных задач и развитие инновационной культуры кадров управления в условиях работы газотранспортного предприятия.
8. Развитие аналитической компетентности кадров управления как средства оптимизации решения инновационных задач.

9. Оптимизация системы подбора и расстановки персонала газотранспортного предприятия.
10. Совершенствование системы оценки персонала предприятия вследствие изменения акмеологической среды (повышение прозрачности и достоверности оценок, внедрение разнообразных видов экспертных оценок) и создания критериальной базы по ключевым позициям иерархии руководящих должностей.
11. Повышение аутопсихологической компетентности персонала, задействованного в системе развития вследствие поведенных оценочных мероприятий и внедрения обучающих программ в областях акмеологических и психологических знаний.
12. Ускорение программ развития работников в системе резерва руководящих кадров за счет повышения уровня их мотивационной основы — самомотивирования, активизации интеллектуального и личностного потенциала, то есть кадровая служба сможет опираться на субъект-субъектные отношения с работником, а не на бытовавшие ранее субъект-объектные отношения. Исполнение такого прогноза возможно при заключении договоров развития с определением сроков, планов обучения и результатов — желаемого состояния дел в системе развития саморазвития, самодостижений работника, его компетентностной и психологической готовности к занятию более высокой руководящей должности.

Старая система работы с резервом состоит из: типовых планов обучения, сроков нахождения в резерве в течение 3–5 лет, подготовка на должности по штатному расписанию, не задействуется самомотивация.

Новая система работы с резервом предполагает осмысление всех этапов работы с точек зрения эффективности и акмеологического подхода, уменьшение времени на прохождение всех этапов развития, постоянный мониторинг по значимым параметрам, задействование самомотивации, стремления к саморазвитию и повышению аутопсихологической компетентности, повышение прозрачности оценок и работы кадровой службы.

В качестве критериев экономической эффективности можно ввести следующие параметры работы и отслеживание их изменений:

- изменение самооценки работника по его ощущениям готовности к занятию новой должности (опрос резервистов, оценка в баллах, коэффициент соотношения изменения баллов);
- экспертные оценки изменения отношения к работе, к людям, ответственности, компетентности и т. д. (опрос резервистов, оценка в баллах, коэффициент соотношения изменения баллов);
- изменение временного фактора. Ожидаем, что при включении мотивации на саморазвитие, повышения уровня субъектности работника в системе нового подхода к работе с резервом ускорится его подготовка (управленческая, акмеолого-психологическая) и наступление состояния его внутренней готовности к занятию более высокой должности (коэффициент соотношения времени при старом способе ведения работы с резервом и новым);
- явный экономический фактор: затраты на обучение (коэффициент соотношения затрат на обучение при старом способе ведения работы с резервом и новым). Ожидаем, что при включении системы самомотивации будет эффективно проходить самоподготовка, повысится интерес к конкретным предметам обучения, будет введена система индивидуальной подготовки (сейчас — типовая);
- коэффициент назначаемости в системе резерва (соотношение количества человек в системе резерва к количеству назначений) Целесообразно готовить резерв на реально освобождаемые в течение 2–3 лет должности, а также — уменьшить численность резерва при подготовке на типовые должности;
- время адаптации руководителя при назначении на новую должность. Ожидаем уменьшения времени адаптации (опросы, коэффициент соотношения времени), а также количества ошибок (экспертные опросы, самооценка).
- коэффициент соотношения количества инноваций (рацпредложений, нововведений) до внедрения системы и после;
- повышение уровня удовлетворенности трудом и преданности предприятию (социологический опрос среди задействованных в системе работы с резервом и молодых

специалистов). Результат — уменьшение времени на выполнение работы, уменьшение сменяемости персонала из числа подготовленных работников. Все случаи упоминания временного фактора можно перевести на язык экономических показателей с точки зрения стоимости рабочей силы. Все критерии можно свести в единую систему;

- провести оценку по компетенциям в контрольной и экспериментальной группах по критерию развития личностно-профессиональных компетенций.

Р.В. Евстифеев, Г.Г. Евстифеева, Владимир

**НА ПУТИ К АКМЕ:
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
МОЛОДЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ**

Ключевые слова: политическое лидерство, становление, развитие
Keywords: Political leadership, formation, development

Политическое лидерство — один из интереснейших феноменов социальной жизни человечества и, одновременно, одна из наиболее ярких и ведущих проблем психологии и акмеологии. Актуальность проблемы политического лидерства в условиях институтирования демократии в России не вызывает сомнений.

Однако, несмотря на это, до сих пор ни в психологии, ни в других смежных науках нет единого подхода к изучению лидерства, нет общепризнанного представления о его природе и функциях.

Представляется, что весьма ценные данные о психолого-акмеологических характеристиках политических лидеров можно получить не только изучая уже вполне сложившихся и проявивших себя политических деятелей, но в исследованиях характеристик лидеров, находящихся в процессе становления. Именно поэтому авторами предпринята попытка изучить с психолого-акмеологических позиций особенности молодых политических лидеров.

С точки зрения акмеологии, механизм становления политического лидера на ранней ступени зрелости является серьезным этапом становления профессионального политика, во многом определяющим и характер пути человека к его акме, и степень самореализации на этом пути, и его достижения и результаты. Механизм этот предполагает наличие определенных индивидуально-психологических характеристик у человека, который решил посвятить себя активной политической деятельности.

Для исследования этих характеристик на раннем этапе их развития была использована возможность относительно долговременной работы с молодыми гражданами, жителями Владимирской области, позиционирующих себя как лидеры и участвующих в ежегодном региональном конкурсе «Молодые лидеры Владимирского края». Организатором конкурса являлась администрация Владимирской области.

В качестве контрольной группы была использована группа слушателей Владимирского филиала Российской академии государственной службы, примерно совпадающая по половозрастным характеристикам с группой участников конкурса. Условия проведения конкурса и характер работы исследователей позволили наблюдать и изучать участников конкурса на начальном и финальном этапе и тем самым проследить процесс развития лидера.

Таким образом, изучение психолого-акмеологических характеристик молодых лидеров было достигнуто выполнением следующих видов исследовательской деятельности.

Во-первых, экспертные обсуждения позволили остановиться на нескольких важнейших релевантных психолого-акмеологических характеристиках, наибольшим образом влияющих на процесс становления лидерства.

Во-вторых, были отобраны и адаптированы методики, позволяющие в данных условиях получить наиболее валидные результаты измерения показателей.

В-третьих, было проведено исследование индивидуально-психологических характеристик молодых политических лидеров.

В-четвертых, на последнем этапе исследования было сделано сравнение индивидуально-психологических особенностей молодых политических лидеров с другими категориями молодых людей.

Среди отобранных психолого-акмеологических характеристик выделим уровень субъективного контроля, выраженность склонности к риску, уровень мотивации достижения цели и успеха, выраженность стремления к самозащите, уровень мотивации избегания неудачи, комплексную оценку личностных качествах. Для измерения данных характеристик использовались вполне традиционные и отработанные методики: методика «Локус контроля» Д.Б. Роттера, опросник Г. Шуберта, опросников Т. Элерса, личностный опросник Р. Кеттелла «16 PF».

В результате применения указанных методик к участникам конкурса «Молодые лидеры Владимирского края» и к членам контрольной группы удалось установить следующее.

1. Среди членов контрольной группы нет явного преобладания интернального или экстернального локуса контроля, тогда как у участников конкурса «Молодые лидеры Владимирского края» чаще отмечается интернальный локус контроля (69,2 %). При этом временная перспектива для них имеет более широкий диапазон как в будущем, так и в прошлом, независимо от личного или безличного характера событий, они в большей степени обладают целевой перспективой.

2. Характерно, что показатель склонности к риску находится в пределах средней выраженности в обеих группах. Однако, в контрольной группе встречаются показатели низкой склонности к риску и среднее значение по группе составляет 23 балла, что ближе к низким значениям. В группе участников конкурса среднее значение составляет 31 балл, что близко к высокой выраженности и среди испытуемых в 23 % случаев встречаются высокие значения.

3. Значимые различия были выявлены среди испытуемых по уровню выраженности стремления к самозащите и уровню мотивации избегания неудач. Средние значения встречаются одинаково часто и в той, и в другой группе, а вот высокие значения имеет почти половина испытуемых из контрольной группы, то есть у них наблюдается сильно выраженное стремление к самозащите и мотивация избегания неудачи, тогда как в группе лидеров такие значения характерны только для 25 % человек.

4. Личностными характеристиками членов контрольной группы можно считать изменчивость в установках и интересах, стремление уклониться от ответственности, тревожность, а также медлительность в принятии решений, приверженность привычкам, ригидность, нестабильность в настроении, осторожность. Кроме того, большинство членов контрольной группы имеют низкие оценки по фактору «воображение», что характеризует их как добросовестных, бдительных, с наличием жесткого контроля; консервативных, часто нуждающихся в поддержке и совете.

Членов группы молодых лидеров отличает эмоциональная зрелость, уверенность в себе, хорошее осознание требований действительности. Испытуемые из группы молодых лидеров оптимистичны, социабельны, энергичны и находчивы, у них более низкий уровень притязаний, у них более высокие оценки по фактору «воображение», более богатая фантазия, которая, впрочем, сочетается со склонностью к рассеянности. Представители группы молодых лидеров отличаются большим радикализмом, они экспериментируют, стремятся быть хорошо информированными, легко меняют свою точку зрения.

Как показывают результаты исследования, начало пути к акме, к расцвету профессиональных психологических качеств политического лидера, хоть и может быть выявлен уже на ранней стадии зрелости, однако, судя по многим психолого-акмеологическим характеристикам, этот путь не предопределен, не является обязательным и, одновременно, не является закрытым для всех остальных, не вставших на него в молодом возрасте.

Дальнейшее исследование характеристик политических лидеров, в том числе исследование, носящее лонгитюдный характер, может позволить выявить динамику изменений, роста и взаимовлияний психолого-акмеологических особенностей лидеров и сделать более серьезные обобщения относительно специфики акмеологической траектории развития лидеров.

И.С. Бусыгина

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Ключевые слова: корпоративная безопасность, корпоративные ценности, корпоративная культура

Keywords: corporate safety, corporate values, corporate culture

Безопасность организации детерминирована рядом факторов: информационными, структурными, ценностными, поведенческими и др. Сфокусируем внимание на корпоративных ценностях, обеспечивающих организационную стабильность.

Основываясь на идеях Д.А. Леонтьева, можно выделить три основные формы существования корпоративных ценностей¹:

1) идеалы – выработанные руководством и разделяемые им обобщенные представления о совершенстве в различных проявлениях и сферах деятельности организации;

2) воплощение этих идеалов в деятельности и поведении сотрудников в рамках организации;

3) внутренние мотивационные структуры личности сотрудников организации, побуждающие к воплощению в своем поведении и деятельности корпоративные ценностные идеалы.

Эти формы имеют иерархическую структуру осознания работниками и постепенно интериоризируются: организационно-культурные идеалы усваиваются сотрудниками и начинают побуждать их активность в качестве «моделей должного», в результате чего происходит предметное воплощение этих моделей. Предметно воплощенные ценности в свою очередь становятся основой для формирования организационных идеалов и так далее до бесконечности. Этот процесс повторяется, непрерывно совершенствуясь на каждом новом витке развития корпоративной культуры организации. Более того, такой работник становится мощным источником данных ценностей и идеалов, как в рамках сформировавшей его организации, так и в любой другой компании, фирме и т. п.

По мнению К. Клока и Дж. Голдсмита, успешность и эффективность самоуправления будет измеряться в соответствии с критерием проникновения ценностей в повседневную жизнь трудового коллектива [3]. Действительно, речь идет не о простом декларировании ценностей и понимании их значимости, а о реальном проявлении ценностей в поведенческих моделях в тех или иных компаниях [1, с. 179].

Фундаментальные ценности корпоративных культур выражаются в различных материальных (видимых, воспринимаемых нашими чувствами) образах: символах, преданиях, героях, девизах и церемониях, с помощью которых мы получаем возможность интерпретировать культуру любой организации. Ценности могут служить и индикаторами угроз корпоративной безопасности организации.

Вряд ли возможно привести какой-либо обобщенный перечень корпоративных ценностей, поскольку организационная культура почти всегда является оригинальной смесью ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, присущих только данной организации. Корпоративные ценности и нормы могут включать:

- предназначение организации и ее «социальное лицо» (высокий уровень технологии; высшее качество; лидерство в своей отрасли; преданность духу профессии; новаторство и др.);

¹ Под ценностями будем понимать набор стандартов и критериев, верований и норм, которые влияют на поведение человека. Это проявляется в том, что путем соответствующей оценки происходящих вокруг него явлений, процессов и людей человек принимает решения и осуществляет свои действия.

- старшинство и власть (полномочия, присущие должности или лицу; уважение старшинства и власти; старшинство как критерий власти и т.д.);
- значение различных руководящих должностей и функций (важность руководящих постов, роли и полномочия отделов и служб);
- характер служебных отношений (забота о людях и их нуждах; беспристрастное отношение и фаворитизм; привилегии; уважение к индивидуальным правам; обучение и возможности повышения квалификации; карьера; справедливость при оплате; мотивация людей);
- критерии выбора на руководящие и контролирующие должности (старшинство или эффективность работы; приоритеты при внутреннем выборе; влияние неформальных отношений и групп и т.д.);
- организацию работы и дисциплину (добровольная или принудительная дисциплина; гибкость в изменении ролей; использование новых форм организации работы и другое);
- стиль руководства и управления (стили авторитарный, консультативный или сотрудничества; использование целевых групп; личный пример; гибкость и способность приспосабливаться);
- процессы принятия решений (кто принимает решение, с кем проводятся консультации; индивидуальное или коллективное принятие решений; иерархичность принятия решений; необходимость согласия, возможность компромиссов и т.д.);
- распространение и обмен информацией (информированность сотрудников; легкость обмена информацией, закрытость информации и т.д.);
- характер контактов (предпочтение личным или письменным контактам; жесткость или гибкость в использовании установившихся каналов служебного общения; значение, придаваемое формальным аспектам; возможность контактов с высшим руководством; применение собраний; нормы поведения при проведении собраний);
- характер социализации (кто с кем общается во время и после работы; существующие барьеры; особые условия общения);
- пути разрешения конфликтов (желание избежать конфликта и идти на компромисс; предпочтение применения официальных или неофициальных путей; участие высшего руководства в разрешении конфликтных ситуаций и т.д.);
- оценку эффективности работы (реальная или формальная; скрытая или открытая; кем осуществляется; как используются результаты)².

Обозначим наше понимание имманентных внутренних организационных процессов, детерминирующих корпоративные ценности. В современной организации устойчивость бизнеса как системы достигается за счет равновесия с внешней средой, рынком, с одной стороны, и, с другой, — за счет сбалансированности всех внутренних процессов. Культура и ценности организации могут оказаться приемлемыми для определенного периода времени и условий, но изменение условий внешней конкуренции, государственного регулирования, стремительные экономические перемены и новые технологии требуют изменений культуры организации, сдерживающей повышение ее эффективности. Проведение организационных изменений — это не только сумма решений менеджмента компании, это иной способ бытия, «думания и чувствования» человека в организации, в первую очередь захватывающий уровень именно корпоративных и личностных ценностей персонала.

Корпоративные ценности и культура оказываются, таким образом, гибкой трансформирующейся системой, подверженной организационным изменениям. Корпоративная культура далеко не всегда соответствует потребностям организации и условиям внешней среды, так как культурные ценности обычно отражают то, что было сделано в прошлом. Различия между желаемыми и фактическими культурными нормами и ценностями принято называть культурным разрывом. Для создания новой культуры организации требуется много времени, так как старая корпоративная культура укореняется в сознании людей, сохраняющих приверженность ей. Эта работа включает в себя формирование новой миссии, целей организа-

² Изучение данных аспектов нашло свое отражение в работах ряда отечественных исследователей: Ю.М. Забродина (1980), А.А. Грачева (1981), Е.В. Таранова (1981), В.В. Новикова (1992), Л.Н. Аксеновской (1997) и др.

ции и ее идеологии, модели эффективного руководства, использование опыта предыдущей деятельности, укоренившихся традиций и процедур, оценку эффективности организации, ее формальной структуры, проектировку помещений, зданий и т. д.

Базисная система корпоративных ценностей организации складывается интегративно, через синергетический эффект убеждений, действий тех руководителей и сотрудников, чей энтузиазм создавал культуру организации «на входе». Затем корпоративные ценности организации постепенно становятся все более явными, выпуклыми, регулирующими корпоративное поведение сотрудников. Они обретают автономность, сами становясь предметом пристального внимания, изучения и формализации. Так появляются корпоративные кодексы, этические документы несущие ознакомительную и адаптирующую функцию для работника. А вот далее свод корпоративных ценностей, уже будучи автономной структурой, может трансформироваться под конкретную стратегическую задачу и становится инструментом управления. Так появляется концепция ценностного управления.

Уточним взаимосвязь понятий «корпоративная безопасность», «корпоративная культура» и «корпоративные ценности». Здесь можно отследить следующую связь: корпоративные ценности являются ядром корпоративной культуры. Понятные, прозрачные и «вмонтированные» в профессиональное самосознание персонала корпоративные ценности выступают фундаментом ощущения стабильности у сотрудников и социально-психологическим гарантом корпоративной безопасности. Этот баланс, необходимое статичное состояние возможны при гомеостазе между внутренней средой организации с внешними условиями, обеспечивающими это состояние. Как только изменяются условия внешней среды, возникает ощущение дисбаланса; организация вынуждена реагировать на них изменением внутреннего баланса (структурой, функционалом, менеджментом, кадрами и др.). Нарушенное равновесие вызывает генерализованную тревогу во внутренней среде и, следовательно, снижение показателей эффективности организации. Этого можно избежать в случаях, когда:

- организация настолько гибка в своих основных бизнес-процессах, что легко адаптируется к любым изменениям внешней среды, при этом ее корпоративная культура готова к такого рода метаморфозам;
- топ-менеджмент компании способен эффективно управлять внедрением изменений и именно эта управляемость дает ощущение контроля для внутренней среды организации, а следовательно, и стабильности.

С другой стороны, создавая ситуации напряжения извне и внутри компании, возможно влиять на корпоративные ценности сотрудников и корпоративную культуру, меняя и дестабилизируя их, и тем самым управлять деятельностью компании в целом. И наоборот – меняя корпоративные ценности сотрудников, мы провоцируем изменение рыночной позиции, поведения организации и ее менеджмента, создавая некий резонанс во внешней среде.

Каждый сотрудник внутри организации в рамках общей системы ценностей занимает индивидуальную ценностную позицию. Ценностные позиции изменяются в процессе взаимодействия и обмена ценностями. В организациях, где серьезно думают о гармонии ценностей сотрудника и организации, вопросам сочетания этих двух систем принято уделять серьезное внимание.

Исследования показывают, что осознаваемые и принимаемые сотрудниками корпоративные ценности в действительности не всегда становятся их личными ценностями. Условием принятия этой ценности выступает практическая включенность сотрудника в деятельность организации, направленная на реализацию этой ценности. Только действуя ежедневно в соответствии с корпоративными ценностями, соблюдая нормы и правила поведения, сотрудник может стать представителем организации. Сформированная при этом корпоративная идентичность означает, что он не только осознает идеалы компании, четко соблюдает нормы поведения в ней, но и полностью принимает корпоративные ценности внутренне, ассоциирует себя с организацией, рассматривает свою жизнь во взаимосвязи с ее жизнью и организует свою деятельность, опираясь на ее принципы и нормы. В этом случае культурные ценности компании становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное место в мотивационной структуре его поведения.

В процессе формирования корпоративной идентичности можно выделить ряд этапов. Первый этап – инициация, то есть процедура посвящения в мир ценностей и ритуалов компании. Инициация как обряд, подчеркивающий значимость включения человека в какое-либо сообщество и закрепления в нем, давно и успешно используется многими крупными западными корпорациями. Существует великое множество вариантов инициации, отличающихся организационно и содержательно, но все они имеют единый смысл: «С сегодняшнего дня ты – один из нас, полноправный член коллектива; ты можешь гордиться принадлежностью к столь достойному сообществу». Социально-психологический аспект заключается в общении, принятии в значимую группу и признании этого факта другими ее членами.

На российских предприятиях существуют некоторые традиции, имеющие сходный смысл – начиная с умывания нефтью и заканчивая традиционным «обмыванием» первой зарплаты нового сотрудника. Но в таком виде эти ритуалы не вполне выполняют свою миссию, ведь необходимо не просто включить новичка в коллектив, но передать ему ценности и ожидания организации. Поэтому в последние годы российские компании целенаправленно создают собственные программы и обряды инициации, становящиеся не только одним из значимых элементов кадровой политики, но и важнейшей вехой профессионального пути сотрудника.

Следующий этап развития корпоративной идентичности – интериоризация норм и критериев компании. Когда сотрудник прошел инициацию и вступил в референтную группу, почувствовал себя ее членом, перед ним встает проблема ориентации: как определить, какие в этой группе существуют правила и нормы повседневной жизни, что здесь поощряется, а за что наказывают; что является образцом для подражания и какие существуют критерии успешности? В качестве транслятора таких установок выступают «образцовые сотрудники», служащие примером для подражания; их ролевые модели используются как своеобразные ориентиры, обозначающие основные направления развития. Внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, поведение которых может служить ролевой моделью для других членов организации, становится следующим этапом развития корпоративной культуры. Выделяя таких людей как образцовых работников, компания побуждает остальных следовать их примеру. Подобный подход к формированию ролевых моделей на предприятиях, отличающихся сильной организационной культурой, менеджмент признает эффективной и постоянно действующей формой продвижения корпоративных ценностей.

Общность ценностей возникает среди сотрудников не сразу. Для отдельных индивидуумов это может вообще не произойти. Начаться же, с нашей точки зрения, это может в период пребывания личности в кризисе идентичности, происходящем в процессе интеграции в компанию. В этот момент, когда личность начинает пытаться идентифицировать себя с другими сотрудниками, возможно проявление единства ценностей для всех работников, отличающих их от других профессиональных общностей. Таким образом, начинает формироваться процесс коллективной идентичности персонала. Этот процесс приводит к формированию корпоративного сознания, которое на основе разделенной цели, станет корпоративным сознанием персонала организации. Следовательно, процесс идентификации личности определяет, проявит ли (и в какой степени) себя корпоративное сознание. Механизм идентификации в этом случае будет механизмом формирования корпоративного сознания. То есть постепенное соотнесение себя («Я») с другими сотрудниками («Мы») начинает влиять на способы взаимодействия личности с различными контрагентными.

Принадлежа компании, сотрудник полагает ее ценности, цели, достижения, масштабы деятельности своими. Необходимое условие формирования корпоративной идентичности – информированность сотрудника о компании, в которой он работает. Новый материал становится условием формирования целостной картины, благодаря которой сотрудник может почувствовать, ощутить свою принадлежность к организации. Так, некоторые компании фиксируют основополагающие ценности в письменном виде для того, чтобы затем передавать их следующим поколениям сотрудников. Корпорация «Hewlett-Packard» разработала свою культурную концепцию «Путь Hewlett-Packard». В мифах, ритуалах, символах, легендах, героях, относящихся к корпоративной культуре, заложено значение наиболее важных ценностей данной организации.

Рассмотрим процесс присвоения сотрудником системы корпоративных ценностей. В процессе «включения» в компанию главное, что предстоит работнику, – усвоить профессионально-значимые ценностные ориентации. Для новичка в компании корпоративность определяется принадлежностью к профессиональному сообществу. Следовательно, корпоративные ценности специалиста в современном обществе – это предпочтения определенных смыслов и построенных на их основе способов поведения и взаимоотношений человека в профессиональном сообществе.

В процессе адаптации к новой корпоративной культуре меняются базовые ценности специалиста. Мы исходим из положения, что адаптация как процесс осуществляется в социокультурной среде. Эта среда представляет собой систему, элементом которой является социально-профессиональная общность. Исторически сконцентрированный опыт социально-профессиональной общности находит свое выражение в ее культуре. В свою очередь, устойчивым и значимым компонентом культуры социально-профессиональной общности являются традиции. Их мы определяем как социальное и культурное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных обществах и социальных группах в течение длительного времени. В качестве традиций выступают определенные культурные образцы, институты, нормы, ценности, идеи, обычаи, стили и т.д. Мы рассматриваем социокультурную среду организации как основное пространство осуществления профессиональной деятельности специалиста. Данная среда представляет собой систему, элементами которой являются ее социальное и культурное наследие. В это наследие входят традиции и корпоративная культура организации. Следовательно, адаптация специалистов к профессиональной среде в организации предполагает освоение ими данных традиций.

Любая крупная компания вынуждена иметь систему принудительного изменения ценностей («промывки мозгов»), так как подбор большого количества сотрудников, разделяющих одни и те же ценности, – задача невозможная. Необходимым становится набор людей «с улицы» и «доводка» их с помощью внедрения системы ценностей, принятых в данной корпорации.

Заключительным шагом в процессе овладения работником всей системой корпоративных ценностей является внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых сотрудников, компания побуждает остальных работников следовать их примеру. Подобный подход к формированию ролевых моделей в компаниях, отличающихся сильной организационной культурой, считается одной из самых эффективных и постоянно действующих форм продвижения корпоративных ценностей.

Управление корпоративной культурой и ее сплавом – ценностями – является ведущим элементом корпоративной стратегии. Следовательно, в организации корпоративного типа необходимо постоянно осуществлять анализ существующей корпоративной культуры, исследовать тенденции в ее развитии, подвергать ревизии устаревшие нормы корпоративной культуры и формулировать цели перспективной культуры, соответствующей стратегическим целям корпорации.

Исследование аксиологических основ корпоративной безопасности, проведенное в 2007–2008 гг. на примере двух металлургических холдингов Екатеринбурга (Уральский горно-металлургический комбинат, ОАО «Макси-групп»), показало, что большинство руководителей холдинга признают влияние корпоративных ценностей на развитие организации. При этом примерно половина опрошенных из высшего исполнительного руководства акционерных обществ, входящих в состав компании, считают, что корпоративная культура в организации сформирована и является действующей. Руководители организации осознают, что работников необходимо обучать корпоративной культуре и внедрять корпоративные ценности, осознанно формировать их в компании. Руководители организации утверждают, что они занимаются формированием корпоративной культуры в организации (84,6 %). Значительная часть (48,3 %) членов правлений акционерных обществ, входящих в состав компании, считают, что руководство осознанно строит отдельные элементы корпоративной культуры. При этом члены правлений ОАО и члены коллегии компании считают, что корпора-

тивная культура должна либо гармонично сочетать и экономические, и социальные подходы (89,7 % и 61,5 % соответственно по частоте встречаемых ответов), либо должна быть связана с формированием так называемого «стоимостного» мышления участников корпоративных отношений и нацеленностью их на рост стоимости компании как главной стратегической цели развития бизнеса (46,2 % по частоте наиболее часто встречаемых ответов среди членов коллегии компании).

Почти 80 % высших менеджеров высказываются за то, что кодекс корпоративного поведения необходим для их компаний в качестве рекомендательной нормы, среди членов советов директоров таких меньше – 59 %. Как обязательную норму его видят примерно пятая часть (18 %) первых и треть вторых. В то же время около 10 % членов советов директоров и 4 % членов правлений считают, что кодекс не нужен вообще. Представленный спектр мнений позволяет сделать вывод, что часть руководителей пока не испытывает «внутренней» потребности в добровольной разработке и применении правил корпоративного поведения, а по привычке ждет указаний и принудительных мер со стороны государственных органов. Это говорит о неподготовленности руководства компаний к адекватному восприятию норм корпоративного поведения, незрелости.

По результатам проведенных исследований предположим, что степень готовности такого неформального института корпоративного управления, как корпоративная культура и система ценностей к внедрению стратегий участия можно оценить как весьма невысокую. Проблемы корпоративного поведения в исследованных компаниях связаны, в первую очередь, с искаженной практикой корпоративных отношений; вчерашние традиции корпоративного поведения уже не работают, современные – только формируются.

Также правомерен вывод о большой степени формализма, отсутствии гибкости и ориентации на долгосрочную перспективу, сохранившейся высокой дистанции власти, слабом учете современных принципов, форм и методов организации работы по формированию культуры, а также о множестве других негативных явлений. После измерения уровня культуры организации был исследован процесс согласования ценностей в зависимости от некоторых показателей культуры, в частности дистанции власти и долгосрочной или краткосрочной ориентации.

Исследования показали, что чем выше показатель дистанции власти, тем меньше корпоративные ценности, провозглашаемые руководством организаций, согласуются с ценностями нижних уровней организации. Это приводит к тому, что ценности руководства не совпадают с ценностями персонала, а значит, существенно тормозится процесс реализации намеченных целей, возникает угроза для корпоративной безопасности организации.

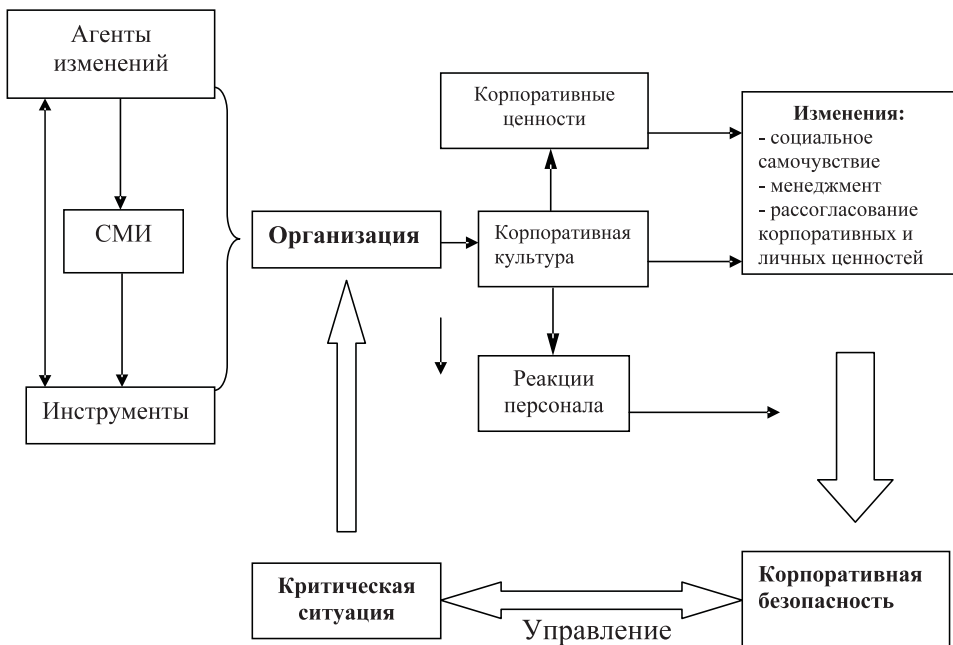
Кроме того, исследование показало, что проведение организационных изменений провоцирует корпоративную напряженность. Ее сохранение в течение продолжительного времени характеризуется трансформацией базовых корпоративных ценностей – заменой их ценностями личности и социума – и приводит к рассогласованиям между корпоративными и личными ценностями в ценностно-мотивационной сфере сотрудников. Согласованность корпоративных и личных ценностей представляет собой континуум от рассогласования до согласования ценностей, в котором рассогласование ценностей проявляется через расхождение по значимости идентичных корпоративных и личных ценностей, представленных в базовом ядре ценностей сотрудника. Согласование ценностей характеризуется совпадением по значимости идентичных ценностей в системе ценностей организации и ценностей личности.

В ходе исследования обнаружено, что рассогласование корпоративных и личных ценностей выражается во внутренних конфликтах (ощущение невозможности достижения значимых ценностей в новых корпоративных условиях) и внутренних вакуумах (ощущение избыточности возможностей достижения незначимых ценностей, состояние внутренней опустошенности, снижение побуждений). Таким образом, рассогласование корпоративных и личных ценностей в большей степени затрагивает целевые ценности личности, выражающие ее профессиональные принципы, смыслы, которые обуславливают модели поведения в организации.

Кроме того, нами было выявлено, что согласованность корпоративных и личных ценностей приводит к изменениям в поведенческой сфере сотрудника и выполняет регулирующую функцию в поведении субъектов. Рассогласование корпоративных и личных ценностей испытуемых, находящихся в ситуации организационной напряженности, оказывает эффекты на поведенческие паттерны, отличающиеся дизъюнктивными проявлениями: подозрительностью, тревожностью, доминантностью, соперничеством; заниженной нормативностью поведения, завышенной социальной сопротивляемостью. Фактор организационного напряжения приводит к повышению неконформизма, к снижению социальной смелости: социальной активности и социального взаимодействия. Такая палитра поведенческих проявлений дестабилизирует коллектив сотрудников, провоцируя его на поиск путей снятия генерализованной тревоги. А это уже готовая почва для рейдерских атак, провокаций, информационных войн и иных проявлений корпоративной небезопасности.

Итак, система корпоративных ценностей представляет собой мир значений, благодаря которым человек приобщается к чему-то более важному и непреходящему, чем собственное эмпирическое существование. Именно благодаря приобщению к ценностям жизнь отдельного человека приобретает смысл. Переломными моментами корпоративных ценностей выступают ситуации, критические для организации. Эти ситуации вызывают напряженность, влияют на социальное самочувствие персонала и приводят к дестабилизации в целом. При этом неизбежно изменяются корпоративные ценности: возрастает значимость одних параметров и снижается, вплоть до исчезновения, значимость других.

В целом итоговая модель может выглядеть следующим образом (см. рис.):



**Модель управления корпоративными ценностями
как фактором корпоративной безопасности организации**

Процесс изменения и трансформации корпоративных ценностей неизбежен, и если им не управлять, он становится стихийным и угрожающим корпоративной безопасности, грозит разрушением организации в целом. Здесь высока вероятность манипуляции как со стороны внутренних, так и внешних сил. Осознание значимости данного процесса принципиально важно для корпоративной безопасности организации.

Литература

1. Деркач А.А. Организационная акмеология: Учебное пособие. М., 2003.

2. *Иванов М.А., Шустерман Д.М.* Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М., 2004.
3. *Клок К., Голдсмит Дж.* Конец менеджмента и становление организационной демократии. СПб, 2004.
4. *Перельгина Е.Б.* Акмеологические основания корпоративного имиджа: субъектно-деятельный подход. М., 2007.
5. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. СПб., 2002.
6. *Скворцова Т., Стернин И.* О корпоративной идентичности // Управление компанией. 2007. № 2.
7. *Ткаченко И.Н.* Актуальные проблемы корпоративного управления в промышленных корпорациях Уральского региона, 2007.

© Бусыгина И.С., 2009

И.А.Смирнова

СУЩНОСТНЫЕ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Ключевые слова: корпоративная культура, интересы, ценности, функции корпоративной культуры.

Keywords: corporate culture, interests, values, functions of corporate culture.

Необходимость выявления сущностных психолого-акмеологических характеристик корпоративной культуры определяется ее сложностью как предмета исследования и многообразием ее проявлений, которые отнюдь не обязательно вытекают из сущности. Только выявив внутреннее содержание и основные свойства корпоративной культуры как акмеологического феномена, мы сможем разработать стратегию ее дальнейшего исследования, а также определить методы ее развития.

Одним из наиболее эффективных методов выявления сущностных характеристик корпоративной культуры является анализ содержания понятий и определений данной научной и прикладной междисциплинарной категории.

Сразу придется отметить, что немало из существующих понятий в содержательном отношении отличаются логической несбалансированностью, а то и противоречивостью. Кроме того, в ряде исследований, преподносимых как новаторские, отмечены необоснованные отождествления разных по своим сущностным характеристикам понятий.

Наиболее распространенным определением понятия «корпоративная культура» является следующее: «Корпоративная культура — это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде» [13]. Данное определение является в настоящее время наиболее ясным в смысловом отношении. Некоторые авторы, опираясь на это определение, рассматривают корпоративную культуру не как «самоцель, а фактор широкого свойства, дающий возможность ощутить себя комфортно внутри производственного процесса и в то же время поддерживающий деловую репутацию и доброе имя своего товарного знака во внешнем мире» [4, с. 335]. Данная мысль стала основой для введения нового понятия — «культурная корпорация». По мнению авторов, это такая организация, в которой «людей воспринимают как главную ценность, а, следовательно, организуют их взаимодействие с учетом социально-психологического и экономико-правового подтекста, гармонизируя интересы работодателей и работников, интересы государственные и гражданские» [4, с. 335]. В соответствии с еще одним вариантом определения корпоративная культура — это «совокупность социальных практик решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции организации, признанных эффективными и соответствующих ее миссии, цели и задачам, а так же взглядам лидеров. Вещественно культура закрепляется и отражается в символах, с помощью которых она передается новым членам организационной среды» [6, с. 6].

Наиболее распространенными являются те определения, в которых констатируется приоритет ценностей организации. В частности, корпоративная культура – это признаваемые в конкретной организации правила поведения (ценности; социальные и коммуникативные моральные нормы; ритуалы; фирменный стиль и пр.) и правила управления (организационная структура, коммуникация; кадровая политика) [14]. Отмечается еще одно свойство корпоративной культуры: корпоративная культура – это один из трех основных элементов управления организацией, наряду с управленческой иерархией и рынком [14].

Попробуем выявить логические основания представленного определения.

В приведенном определении отмечается, что корпоративная культура – это, прежде всего, «правила поведения». Конечно, по большому счету, все, что связано с поведением и деятельностью человека, есть проявления культуры. Однако практико-ориентированный ракурс рассмотрения этого феномена иной. Если называть культуру «правилом», как это сделано в приведенных определениях, то следует вспомнить, что правило – это «постановление, предписание, устанавливающее порядок чего-либо», а так же «образ мыслей и поведения» [8]. Мы же исходим в понимании культуры из определения П.А. Сорокина, который рассматривает культуру как совокупность знаний, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупностью носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти сопутствующие характеристики [12]. Данное определение констатирует, что такое явление как культура придает смысл многим нашим поступкам или помогает его осознать.

Представленное выше определение корпоративной культуры включает в себя и другие преподносимые как одноуровневые категории – «ценности», «моральные нормы», «ритуалы», «фирменный стиль», которые тоже имеют совсем неоднозначное смысловое содержание. В частности, «ценность» – это «эталон должного, идеал»; «моральная норма» – совокупность правил, имеющих нравственный (а вовсе не директивный) характер, являющихся личностным регулятором поведения и отношений, к тому принимаемых добровольно и сознательно самим субъектом.

Так же нельзя считать однопорядковыми и другие составляющие приведенного определения корпоративной культуры, например, «ритуал», «фирменный стиль». Ритуал – это порядок обрядовых действий, церемониал. А «фирменный стиль» – это вообще набор графических, цветовых, словесных, дизайнерских постоянных элементов (констант), обеспечивающих смысловое единство информации, исходящей от фирмы (организации), ее внутреннего и внешнего оформления, служащих для отличия фирмы на рынке [7, 10, 11]. Что касается «иерархической структуры», то это устойчивая связь элементов системы, отличающейся директивностью влияния верхних уровней на нижестоящие [18].

Как видно из приведенного сравнительного анализа содержания составляющих категории «корпоративная культура», их механическое соединение без констатации смысловых связей вызывает сомнения. Поэтому, на наш взгляд, необходимо обосновать более строгое и адекватное определение категории «корпоративная культура».

Обоснование нового определения корпоративной культуры возможно после анализа содержания важных понятий, имеющих непосредственное отношение к этой базовой категории. Прежде всего, обратим внимание на то, что в связи с обсуждаемой проблемой особого отношения заслуживает такая категория как «миссия организации». Именно она, по мнению специалистов, считается одним из системообразующих факторов развития корпоративной культуры. Миссия в общем понимании – это «высокое предназначение». С точки зрения теории организаций, миссия (организации, компании) – это предназначение компании, утверждения о смысле ее существования, включающее описание вневременной цели компании, основных ценностей и средств достижения. «Миссия – это общественно значимая, оправдывающая существование компании цель» [14, с. 13].

Из данных определений следует, что миссия компании или организации тесно связана со смыслами ее существования и деятельности. Часто миссия компании или организации отождествляется с ее философией. Философией компании обычно называют объединенный с миссией желаемый образ ее будущего состояния, общественно значимый «образ-цель» ее развития. Кроме того, философия организации подразумевает характер ее деятельности и от-

ношений. Данные определения и толкования конкретизируются в ответах на вопросы о смыслах деятельности организации, ее месте не только на рынке, но и обществе, взаимодействиях с социальным миром, принципах ее деятельности, конкретных вариантах развития и пр.

Итак, реальное следование миссии или философии организации будет способствовать развитию корпоративной культуры.

Остановимся на еще одном принципиальном моменте, который невозможно обойти в исследовании сущностных характеристик корпоративной культуры. Анализ литературных источников показал, что понятие «корпоративная культура» очень часто практически отождествляется с понятием «организационная культура». Это отчетливо просматривается в существующих определениях организационной культуры. В частности, в работах по организационной психологии приводятся ее определения, близкие к определению корпоративной культуры в смысловом и содержательном отношении [15, с. 50].

Так, О.С. Виханский и А.И. Наумов определяют организационную культуру как совокупность наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получившими выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры в их поведении, деятельности и отношениях. Р. Килман — как философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами. Е.Н. Шайн — как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве системы правил восприятия и рассмотрения названных проблем [цит. по: 15].

В данных определениях просматривается одна особенность — отсутствие положения о регуляторной роли отмеченных «ценностей, убеждений, норм и представлений». На наш взгляд, это принципиальный вопрос. Ведь главное в обретении организационной культуры — это именно *следование* нормам, ценностям и правилам, а не просто их добровольное принятие или ориентация на них. Хотя не исключено, что процесс формирования организационной культуры сводится, главным образом, именно к движению от такой ориентации к принятию ценностей и норм, а последующее развитие организационной культуры до более высоких уровней как раз и связано с появлением отмеченной регуляторной функции. Хотелось бы заметить также, что следствием, вытекающим из данных определений, является положение о необходимости согласования и оптимизации индивидуальных целей отдельных субъектов с общей целью организации. Это рассматривается как главная функция организационной культуры.

Другие определения организационной культуры также отличаются смысловой близостью. В работе А.Н. Занковского [3] в качестве базисного приводится несколько видоизмененное по отношению к представленным выше определение, в соответствии с которым организационная культура это философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами. Есть и другое, более простое определение: «организационная культура — это совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и принимаемых работниками организации» [3, с. 384]. Правда, в этой же работе представлено и психологическое осмысление данной категории, в соответствии с которым организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции и способны создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности [3]. Приобретая в организации опыт взаимодействия, усваивая ее нормы и ценности, субъекты изменяют свои смысловые системы таким образом, чтобы в них проецировалась миссия организации, особенности доминирующих в ней отношений, мотивов и т.п.

Таким образом, организационная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, *почему* организация функционирует именно так, а не иным образом, она позволяет осуществить согласование индивидуальных целей и ценностей с общими целями и ценно-

стями организации, таким образом, формируя общее культурное пространство. Очевидно практическое смысловое отождествление данных понятий.

Однако действительно ли понятие «корпоративная культура» по своему содержанию тождественно понятию «организационная культура»? На этот вопрос можно отметить, проанализировав содержание ключевых понятий «корпорация» и «организация».

«Организация» в самом общем виде определяется как «...устойчивая система взаимодействий совместно работающих людей, объединенных для достижения какой-либо цели на основе принципов разделения труда, разделения обязанностей и иерархической структуры» [1]. Корпорация же – как «общество, союз, группа лиц, объединяемая общностью профессиональных, сословных и иных *интересов и ценностей*» [1].

Иными словами, в основе организации лежат преимущественно цели совместной деятельности, в основе корпорации – помимо общих целей, еще и интересы, а самое главное – ценности. Цели в организации, если так можно выразиться, «задаются сверху» и субъект, желающий работать в организации, вынужден их принять, хотя он может с моральной точки зрения их и не разделять. Возникновение корпорации связано с возникновением интереса. «Интерес» в данном случае – психологическая категория, отражающая более высокий уровень проявления субъектности. Интерес формируется без вынужденного принятия или давления извне, он всегда произволен.

Напомним, что в психологии интересом называют окрашенное положительными эмоциями сосредоточение внимания на определенном предмете. Наличие интересов является проявлением познавательной потребности и характеристикой направленности личности. В условиях познавательной деятельности содержание интереса может существенно обогащаться за счет расширения связей предметного мира. Удовлетворение интереса, как правило, не приводит к его угасанию, а вызывает новые интересы, соответствующие новому, более высокому уровню познавательной деятельности. Интерес может перерастать в устойчивую личностную потребность, активное отношение к окружающему миру и даже склонность личности. В психологии различают непосредственный, то есть обусловленный привлекательностью самого объекта, и опосредованный интерес. Последний может быть связан с целями деятельности, но все же интерес к чему-либо связан не столько с неудовлетворенными потребностями, сколько со свойствами личности, ее направленностью. Таким образом, интересы скорее отражают скорее «духовную составляющую» активности личности.

Проблема интересов обладает высокой значимостью в осуществлении эффективного управления и предпринимательской деятельности, так как в них постоянно проявляется главное противоречие в системе общественных и экономических взаимодействий, а именно – противоречие интересов [1].

Психологическая категория «интерес» является базисной для понимания различий организационной и корпоративной культуры. То же можно сказать и о ценностях, у которых столь же высокий уровень субъектности, как и у интереса. Ценности обычно принимаются субъектом добровольно, хотя, конечно, могут быть «навязаны» с помощью психологического воздействия. Принятие ценностей – акт осознанный стратегический, нацеленный на дальнюю перспективу. Принятие же целей может быть обусловлено действием ситуативных факторов. В этом смысле корпоративная культура, как основанная на интересах и ценностях, а не только на заданных целях, является более высоким уровнем организационной культуры, результатом ее продуктивного развития. Цели могут меняться быстро, а вот сформированные или принятые ценности и принципы поменять трудно, особенно, когда они совпадают или основаны на вере.

Таким образом, корпоративная организационная культура становится лишь тогда, когда цели, интересы и принципы взаимодействий организации органично срастаются с интересами и ценностями субъектов деятельности всех уровней и субъекты в своей деятельности, поведении и отношениях руководствуются данными интересами и ценностями. Заметим, что это может происходить по-разному. Одним из путей достижения такого соединения может быть установление связей с их частичной трансформацией, гуманизацией, а также формированием привлекательного образа целей деятельности, продуманной кадровой по-

литикой, основанной на привлечении в организацию профессионалов с высоким творческим потенциалом и познавательной потребностью и пр. А это достигается только в организациях, где цели организационного развития неразрывно связаны с прогрессивным личностно-профессиональным развитием всех ее членов, что является важным *акмеологическим условием* решения проблемы.

Правда, существует и другой, более простой путь, связанный с осуществлением целенаправленного психологического влияния (преимущественно манипулятивного) на персонал организации, привития им приемлемых для управляющей системы интересов и ценностей, своеобразного воспитания, осуществляемого помимо их сознательного выбора или контроля. Этот путь на практике реализовать существенно проще, однако он дает только ситуативные, локальные, а, следовательно, и ненадежные результаты. Первый путь с точки зрения стратегических интересов организации намного перспективней. Заметим, что в принципе возможно рациональное сочетание преимуществ первого и второго путей.

Таким образом, можно констатировать, что организационная культура является необходимым условием и базисом развития корпоративной культуры, а также начальной формой корпоративной культуры. В то же время корпоративная культура – это *высший уровень развития* организационной культуры, что само по себе подтверждает акмеологический характер корпоративной культуры. Именно с этих позиций следует рассматривать содержание, функции, цели и связи корпоративной культуры – то есть ее сущностные характеристики.

Таким образом, можно сформулировать следующее базисное определение корпоративной культуры как акмеологической категории: *корпоративная культура – это высший уровень развития организационной культуры, проявляющийся в активной роли смысловых систем, определяющих добровольное принятие миссии, ценностей, традиций, норм и правил организации, регулирующих поведение, деятельность, общение и отношения ее работников.*

Из данного определения следует, что корпоративная культура всегда предметна, то есть проявляется в деятельности, поведении и отношениях ее конкретных субъектов. Поэтому она существует в форме корпоративной культуры персонала, корпоративной культуры менеджеров, корпоративной культуры организации и т.п.

Опираясь на данное определение, мы можем описать основные функции корпоративной культуры организации.

Как показывают исследования [9], существует несколько групп функций организационной, а при ее продуктивном развитии и корпоративной культуры.

Первая группа функций охватывает способы деятельности ассоциированного социального субъекта (ведомства, организации, предпринимательской структуры и пр.) и персонифицированного субъекта (специалиста, предпринимателя, руководителя и пр.). Эти функции интегрируются в функцию *воздействия на организационную эффективность* социального субъекта. К ней относят: научное обеспечение управления, научную организацию труда, кооперацию и координацию для достижения синергетического результата, оптимизацию организационной среды и коммуникаций и пр.

Вторая группа функций представляет собой *функции влияния*, обеспечивающие эффективность управления и оптимизацию профессиональных взаимодействий. В первую очередь, это стили управленческой деятельности, особенности делового и управленческого общения, преобладающие формы мотивации труда, эргономика и дизайн рабочего места, социальные предписания и нормы, концептуальные организационные программы, регламенты, планы и пр. Заметим, что функций влияния в организации очень много, но все они связаны с деловым общением и взаимодействиями.

Третья группа функций с психологической точки зрения интегрирует две первые. Анализ публикаций по проблеме исследований показал, что главной функцией корпоративной культуры организации является *согласование и оптимизация* индивидуальных целей, интересов и ценностей субъектов деятельности с общей целью, интересами и ценностями организации. Задавая некую систему координат и критериев, корпоративная культура объясняет, почему организация имеет именно такие миссию, ценности, цели и нормы, а не другие. Таким образом, с помощью корпоративной культуры формируется общее культурное пространство,

включающее ценности, принципы, цели и нормы, разделяемые всеми (или большинством) работниками организации.

По своему содержанию процессы согласования и оптимизации могут быть разнообразными, но практически они основаны на осуществлении влияния на персонал и менеджмент организации. Именно с помощью влияния, проявляющегося, прежде всего, в психологических воздействиях, происходит осознание и принятие корпоративных ценностей и норм. Практика показывает, что такое влияние осуществляется, главным образом, в процессе общения и взаимодействий, а также с помощью организационных традиций, ритуалов и пр. Это в свою очередь требует от носителей корпоративной культуры высокого уровня психологической компетентности и практических психологических умений, высшим проявлением которых является психологическая культура.

Четвертая важная функция организационной культуры – это функция *формирования ценностно-ориентационного единства в организации*. Она является следствием или развитием третьей функции. Ценностно-ориентационное единство выступает как один из основных показателей сплоченности, фиксирующей степень совпадения индивидуальных целей и ценностей с организационными (коллективными) ценностями. Высокая степень ценностно-ориентационного единства является значимым фактором повышения эффективности совместной деятельности, формирования благоприятных отношений. Заметим, что ценностно-ориентационное единство не приводит к нивелировке личности в организации, так как оно способствует сближению подходов в оценке целей совместной деятельности, ценностей и норм организации.

Пятой функцией корпоративной культуры является функция *формирования корпоративной мотивации* [16]. Корпоративная мотивация направлена на то, чтобы индивидуальные мотивы и цели персонала в значительной мере совпадали с корпоративными целями организации. Это, очевидное на первый взгляд, требование реализовать на практике не просто, так как оно связано с действием сложных психологических механизмов. В исследованиях психологической структуры деятельности было показано, что эффективность ее существенно повышается, если сформирован так называемый вектор «мотив-цель» [5], то есть происходит органичное соединение целей и мотивов – цели деятельности принимаются субъектом в такой мере, что они становятся основой формирования соответствующих внутренних мотивов. Это очень важный аспект организации совместной деятельности, потому что даже при общности целей различие мотивов может просто дезорганизовать совместную деятельность и взаимодействия. Поэтому считается, что именно с помощью повышения уровня корпоративной культуры можно добиться такого важного и желанного для организации соединения мотивов с целью, что и обуславливает формирование корпоративной мотивации.

Среди других функций корпоративной культуры следует выделить функции:

- формирования благоприятного морально-психологического климата;
- развития корпоративного мышления;
- формирования чувства сопричастности и ответственности;
- обеспечения самоидентификации в организации;
- формирования установок на достижение общих корпоративных целей и интересов.

Корпоративная культура как социальный, психологический и акмеологический феномен может выполнять также диагностическую и предсказательную функции. *Диагностическая функция* проявляется в возможности оценивать уровень и характер корпоративных отношений, качество корпоративного управления, специфику корпоративного духа организации, локализованность или общность их проявлений. *Предсказательная функция* проявляется в том, что по отмеченным выше проявлениям и показателям можно судить о тенденции изменения уровня и содержания корпоративности в организации.

В последние годы созданы необходимые основы для обоснования еще одной важной функции корпоративной культуры – акмеологической. *Акмеологическая функция* корпоративной культуры заключается в создании таких отношений в организации, такой морально-психологической атмосферы, которые стимулировали бы стремление персонала к личностно-профессиональному росту, развитию профессионализма личности и деятельности [2]. При

этом речь идет не только об индивидуальном росте отдельных субъектов, что очевидно, а о продуктивном развитии всего коллектива или большей, определяющей его части.

Всякое личностное или профессиональное развитие осуществляется не изолированно, а во взаимодействии с другими людьми, в том числе и включенными в разные социальные и профессиональные группы. Эскизно психологическую картину такого развития можно описать следующим образом. Индивидуальное личностно-профессиональное развитие направляется соответствующими мотивами, которые в свою очередь обусловлены действием высоких эталонов или стандартов. Запуском психологических механизмов активности в развитии является сравнение своих качеств или достижений с достижениями, выбранными за эталон. В результате возникает эффект эмоционального отношения, характерный для взаимодействий людей. Наконец, личностно-профессиональные достижения постоянно пересматриваются, возвышаются в силу ориентации на новые эталоны или стандарты. Таким образом, акмеологические механизмы прогрессивного личностно-профессионального развития во многих случаях прямо связаны с взаимодействиями людей, поэтому появляется возможность осуществления именно коллективного развития.

Роль акмеологической функции в развитии корпоративной культуры организации объясняется еще и тем, что в последние годы отмечена тенденция расширения объектного поля акмеологических исследований. В частности, если на первых этапах развития акмеологии ее главным объектом была прогрессивно развивающаяся зрелая личность, достигающая вершины в своем развитии, то сейчас в поле зрения акмеологов находятся «совокупные субъекты», то есть группы, коллективы организаций и даже общности [17]. В этом направлении акмеология имеет, пожалуй, наиболее тесные связи с социальной психологией.

Феномен группового, или коллективного акме хорошо известен каждому. Достаточно вспомнить творческие или спортивные коллективы, достигшие выдающихся результатов. По мнению специалистов, ярким примером коллективного акме может служить ансамбль народного танца под руководством И.А. Моисеева, на протяжении многих лет не имеющий себе равных в своем виде творчества. В разные периоды наивысшего расцвета достигали творческие коллективы ГАБТа, МХАТа, БДТ под руководством Г.А. Товстоногова, коллективы кинематографистов и др. А в спорте даже есть специальный термин «команда-звезда». В отличие от «команды звезд» «команда-звезда» характеризуется, прежде всего, симбиотическими отношениями, ценностным единством, высокой сплоченностью, общей нацеленностью на достижение выдающихся результатов.

С философской точки зрения в любом обществе взаимодействуют не просто субъекты, а субъекты социальные, причем они обладают различными свойствами и качеством. Качество характеризует не только результативность деятельности социального субъекта, но и консолидированную направленность на самосовершенствование и саморазвитие. Их высокие уровни свидетельствуют о движении к акме. Высший уровень называется уровнем солидарности и связан с психологической готовностью отдельных субъектов действовать с полной отдачей во имя общих интересов и целей.

С социально-психологической точки зрения важным фактором движения к групповому акме является моральная зрелость группы, групповые ценности, сознание, сплоченность, групповые нормы поведения, традиции и пр. Для такой группы характерна ориентация на высокопродуктивную работу, коллективистские отношения, личностно-значимые ориентации друг на друга, позитивные социально значимые цели, согласованность личных и общественных интересов. В этом случае группа становится субъектом своей жизнедеятельности.

С акмеологической точки зрения групповое движение к акме связано с повышением уровня компетентности и профессионализма, ответственности, организованности, инициативности, доминированием гуманистической направленности в деятельности и отношениях.

Гипотетически можно представить, что группа или коллектив достигает своего акме, если в это время достигают своего акме многие члены группы или коллектива, и при этом векторная направленность индивидуальных акме совпадает и по сути дела происходит их суммирование. Иными словами, групповое акме безусловно возможно, но только при на-

личии самой тесной связи с индивидуальными акме. Важно подчеркнуть, что в групповой деятельности и отношениях, развитии могут наступать периоды гармоничного сочетания индивидуальных и групповых целей и интересов, такие формы взаимодействия, когда их векторы однонаправлены, когда созданы все условия для прогрессивного индивидуального и группового развития.

В то же время надо отметить, что движение к акме группы не может носить исключительно поступательного характера, да и сам факт его достижения свидетельствует о расцвете, вершине только в определенный период совместной деятельности. После достижения этого «ситуативного акме» могут появляться новые стандарты, цели, может происходить и распад группы в силу действия объективных и субъективных обстоятельств, особенно когда групповые нормы и взаимодействия уже являются тормозом для индивидуальной самореализации.

Таким образом, опираясь на анализ содержания понятия «корпоративная культура» и основных функций корпоративной культуры организации, мы можем говорить, что сущностью корпоративной культуры как психолого-акмеологического феномена является:

- формирование в рамках организации смысловых образований, которые обеспечивают на основе добровольного принятия ценностно-смысловое единство ее работников и регулируют их поведение, деятельность, общение и отношения;
- гармонизация целей организационного развития и прогрессивного личностно-профессионального развитием всех ее членов;
- ускорение процесса организационного развития, закрепление новых достижений в этом процессе и подготовка к дальнейшим акмеориентированным преобразованиям.

Литература

1. *Богданов Е.Н., Зазыкн В.Г.* Психологические основы «паблик рилейшнз». СПб., 2003.
2. *Зазыкн В.Г., Смирнова И.А.* Корпоративная культура организации: психолого-акмеологический подход. М., 2005.
3. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2000.
4. *Левин Б.А., Галахов В.И., Заречкин Е.Ю., Усманов Б.Ф.* Человеческие ресурсы корпорации: стратегия и практика управления. М., 2005.
5. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
6. *Лукьянова Л.Ю.* Развитие корпоративной культуры. М., 2004.
7. *Музыкант В.Л.* Реклама и PR-технологии. М., 2001.
8. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. Издание второе, исправленное и дополненное. М., 1980.
9. *Организационная культура государственной службы.* М., 2001.
10. *Психология: Словарь / Под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского.* М., 1990.
11. *Словарь иностранных слов.* М., 1983.
12. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. М., 1997.
13. *Спивак В.А.* Корпоративная культура. СПб., 2001.
14. *Тесакова Н.* Миссия и корпоративный кодекс. М., 2003.
15. *Толочек В.А.* Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М., 2003.
16. *Филитов А.В., Липинский В.К., Князев В.Н.* Производственная социология, психология и педагогика. М., 1989.
17. *Яблокова Е.А.* Акме как феномен развития группы, общности // Акмеология. 2002. №1.
18. *Янг С.* Системное управление организацией. М., 1972.

© Смирнова И.А., 2009

Т.В. Павлова

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РОДИТЕЛЬСТВА

Ключевые слова: родительство, родительская мотивация, родительские установки, мотивы репродуктивной деятельности, адаптация к материнству, жизненные ценности, психологическая готовность к родительству.

Keywords: parenthood, parental motivation, parental installations, motives of reproductive activity, adaptation to motherhood, vital values, psychological readiness to parenthood

Проблема снижения рождаемости и депопуляции коренного населения в развитых странах на фоне высокого уровня жизни ставит в ряд приоритетных задач изучение социально-психологических аспектов деторождения и родительства. В последние годы проблеме родительства уделяется большое внимание в психологии, социологии и демографии. Сейчас, когда деторождение уже не является единственной сферой самореализации личности, важно понять, каким является смысл и цель рождения ребенка для современной семьи, посредством каких социально-психологических факторов можно влиять на становление и развитие родительских ролей, способствовать формированию ценностно-смыслового отношения к материнству и родительству (Могилевская Е.В., 2003).

Современная семья — это семья, живущая в новых социально-экономических условиях. На фоне социально-экономических и политических реформ в России семья выступает и носителем традиционных форм воспитания ребенка, и индикатором новых отношений в обществе. Противоречия в психологии и культуре разных слоев и групп российского общества ярко проявляют себя в стабильных и изменяющихся формах семейных организаций. Деформация семьи в системе общества отражается в изменении ее функций и содержании воспитания личности человека. Одним из феноменов, характерных для современной семьи, является выбор «свободных» отношений, более поздний возраст вступления в брак, и, как следствие, изменение поведенческих установок в сфере репродукции, отношения к материнству и отцовству.

«Мать — ребенок — отец» — это простейший модуль семьи, который возникает не вдруг, ему предшествует несколько этапов развития. Этот процесс начинается с объединения в пару, согласования правил совместного существования, выстраивания взаимопонимания, затем планирования рождения детей, и только затем их вынашивания и рождения. Включаясь в систему взаимоотношений как личности — индивидуальности, неся в своем сознании уникальный опыт, систему знаний, ценностей, мотиваций, мужчина и женщина не всегда изначально думают о семье и ребенке. Обычно выбор партнера происходит по эмоционально-чувственному предпочтению, чаще всего в этот момент у пары еще нет родительских мотиваций, и с новыми родительскими ролями супруги сталкиваются стихийно [8, с. 182].

Современная социально-демографическая ситуация в России, сложные социально-экономические условия и высокий ритм жизни влияют на психологическое состояние и личностные особенности женщины и мужчины в семье, изменяя их ценностные ориентации в приоритете профессионального и материального благополучия, в особенности отдавая женщину от ее природного предназначения быть матерью. Вследствие этого к статусу родительства современная женщина часто подходит психологически неготовой, так как происходит внутриличностный конфликт приоритетов, системы ценностей, мотивов сохранения беременности.

Глубокий анализ литературы по проблемам материнства представлен в работах Г.Г. Филипповой, где она представляет культурно-исторический, биологический, физиологический, психофизиологический и психологический аспекты изучения данной проблемы

[15]. Культурно-исторический аспект представлен также в работах, которые рассматривают институт материнства как исторически обусловленный (К. Боннэ, Л. Стоун и др.).

Биологический аспект изучения проблемы материнства представлен этологическими исследованиями (Д. Дьюсбери, Е.Н. Панов, К. Лоренц, Н. Тинберген, Р. Хайнд, Г. Харлоу и М. Харлоу и др.), где материнство изучается с позиций оценки количества ресурсных затрат родительской особи, выявления эволюционных основ формирования паттернов родительского поведения, взаимного обеспечения родителями и детенышами ключевой стимуляции для реализации адаптивного поведения. Проблемы родительства также исследовались в работах Е.В. Бопцовой, О.Р. Ворошниной, Р.Ф. Мухамедрахимовой, В.А. Рамих и др.

В комплексных психологических исследованиях (Г.Г. Филиппова, И.В. Добряков, В.И. Бругман, М.С. Радионова, А.Я. Варга, И.Ю. Хамитова, Е.Х. Агнаева, Т.В. Леус, Н.Л. Мамышева, А.И. Захаров, Л.А. Баз, М.Ю. Чибисова, И.В. Грандилевская) состояний женщины, связанных с успешностью ее адаптации к материнству и обеспечением адекватных условий для развития ребенка, учитываются разнообразные факторы. Это личностные особенности будущей матери, история ее жизни, особенности личностной адаптации как свойство личности и, в частности, адаптация к супружеству. Изучается удовлетворенность женщины эмоциональными взаимоотношениями со своей матерью, модель материнства ее матери, культурные, социальные и семейные особенности образа жизни, физическое и психическое здоровье [3, 7, 9, 15, 16].

Многие ученые считают, что человеческая культура в своих глубинных основаниях является матриархальной. Так, в своих исследованиях В.А. Рамих подчеркивает, что материнство отражает накопленный народом опыт, выстраданные им ценности, нормы и ориентиры. Издавна в сознание детей впитывается неукоснительное соблюдение обычаев своего народа. Присущие культуре образцы поведения, ценности, регулирующие, прежде всего, отношения между людьми в обществе и семье должны быть сохранены как устойчивые и приемлемые. Именно здесь В.А. Рамих видит связь родительства с традициями и этнической культурой [12].

Рассматривая материнство как средство социального обмена, Е.А. Баллаева и О.Г. Исупова определяют ценность материнства его значимостью для государства. Е.А. Баллаева рассматривает социальные условия беременности и родов как своеобразный индикатор отношения к женщине в обществе со стороны государства и общественных институтов [2]. Однако, О.Г. Исупова, изучая мотивы репродуктивного поведения женщин, делает вывод об отсутствии универсальной обусловленности этого поведения социокультурным влиянием.

В мотивации рождения ребенка, как и любой другой деятельности, можно выделить сочетание процессуального (потребность в самой деятельности) и целевого моментов. Современные представления, связанные с родительством, имеют, в большей мере, отношение к процессуальной стороне воспитания и гораздо меньше соотносятся с целями репродуктивной деятельности – воспитанием личности. Потребность в детях – это устойчивое социально-психологическое образование личности, обусловленное, во-первых, устремлением иметь типичное для данного общества число детей в семье и дать им не хуже типичного по качеству воспитание; во-вторых, любовью к детям (т. е. глубоко усвоенными установками по отношению к детям вообще), проявляющейся в том, что без детей (или определенного их числа), человек испытывает затруднения в самореализации себя как личности. В реализации потребности в детях может иметь место борьба мотивов. Социальный опыт побуждает индивида оптимизировать свои потребности. Мотивы способны также подавлять друг друга, один из мотивов – субъективный или объективный – может стать ведущим. В настоящее время чаще доминирует второй тип мотива, но именно любовь к детям играет особую роль в реализации этой потребности как таковой.

А.И. Антонов и В.М. Медков определили потребность иметь детей как социально-психологическое свойство социализированного индивида, проявляющееся в том, что без наличия детей и подходящего их числа индивид испытывает затруднения в личностной самореализации [1, с. 76].

С.С. Бубнова выделила из жизненных ценностей, определяющих мотивационную сферу человека, три основные группы: духовные, социальные и материальные. Но ценность ребенка

стоит отдельно. Все ценности можно разделить на ценности — цели и ценности — средства. Дети как ценность могут сопоставляться с разными ценностями: материальными (например, в контексте вопроса: что лучше сделать сначала — обзавестись отдельной квартирой или родить ребенка?) и духовными (например, в контексте вопроса: обязательно ли надо закончить учебу, прежде чем иметь детей?); дети могут быть и ценностью — целью (мать посвятила всю себя воспитанию ребенка), и ценностью — средством (желая сохранить семью, женщина рождает ребенка и т. д.) [4, с. 36].

По мнению И.В. Добрякова, одновременно могут сосуществовать несколько мотивов сохранения беременности, но лишь один из них является основным (доминирующим). При этом следует различать конструктивные мотивы, способствующие реализации чувства материнства, личностному росту супругов, раскрытию творческих способностей, и деструктивные, при которых еще нерожденный ребенок является средством манипулирования или способом достижения каких-либо целей, приводящих к внутреннему конфликту личности, нервно-психическому напряжению и сложной психотравмирующей ситуации в семье [16, с. 336].

Н.В. Боровикова (1998) выделяет следующие мотивы сохранения беременности:

- сохранение беременности для самого ребенка;
- беременность от любимого человека;
- беременность как соответствие социальным ожиданиям;
- беременность как протест;
- беременность ради сохранения отношений;
- беременность как отказ от прошлого;
- беременность как уход от настоящего;
- беременность ради сохранения собственного здоровья;
- беременность для получения материальной выгоды.

Данные мотивы сохранения беременности не существуют в психике женщины в чистом виде, а взаимно дополняют друг друга на фоне доминирования одного из них. По мнению Н.В. Боровиковой, их присутствие отличается особым мотивационным фоном. Исследователь выделяет три таких мотивационных фона: привлекательность неизвестного, самоутверждение через беременность и стремление к новым острым ощущениям.

Е.И. Захарова включает материнство в уже сформированную систему мотивов и потребностей, направленную на осуществление таких родительских функций, как опека, защита, воспитание и психологическая поддержка.

В то же время, по мнению Р.В. Овчаровой, наиболее важным психологическим фактором, определяющим отношение женщины к своему родителству, является желанность (запланированность) или нежеланность (случайность) данной беременности [11, с. 52].

Рождение ребенка желанного или нежеланного пола также может оказать сильное влияние на формирование его личности и установок на собственное родительство. В Индии, например, до сих пор пол ребенка определяют с целью элиминации плодов женского пола, и пока сделаны лишь первые попытки изменить общественное мнение. В Китае, где подобная практика также была широко распространена, уже введен запрет на необоснованное определение пола. Большинство специалистов считают, что определять пол, а тем более решать вопрос о желательности или нежелательности вынашивания ребенка определенного пола должно быть категорически запрещено.

Ряд ученых подчеркивают, что наличие тех или иных мотивов рождения ребенка свидетельствует о психологической готовности или неготовности женщины к материнству.

Так, в концепции С.Ю. Мещеряковой психологическая готовность к материнству рассматривается как специфическое личностное образование, стержневой образующей которого является субъект-субъектная ориентация в отношении к еще не родившемуся ребенку. Она формируется под влиянием неразделимых биологических и социальных факторов, и, с одной стороны, имеет инстинктивную основу, а с другой — выступает как особая личностная связь и взаимодействие.

Основными составляющими структуры психологической готовности к материнству являются:

- особенности коммуникативного опыта, полученного в детстве;

- переживание женщиной перинатального периода, в том числе отношение к еще не родившемуся ребенку;
- ориентация на стратегию ухода за младенцем и его воспитания.

Психологическая готовность женщины к материнству формируется под влиянием социальных, биологических, психологических факторов и рассматривается как интуитивное и индивидуально-личностное образование. О характере раннего коммуникативного опыта, полученного будущей матерью в общении с близкими взрослыми, можно судить по аффективным следам, оставленным в ее первых воспоминаниях о себе, своих привязанностях, родителях, их стиле воспитания.

По результатам исследования С.Ю. Мещеряковой были выделены три уровня психологической готовности к материнству: низкий, средний, высокий. Выделенным уровням психологической готовности к материнству соответствуют разные типы материнского поведения, устойчиво сохраняющиеся на последующих этапах [10, с. 96].

Механизмом формирования психологической готовности к родительству в целом и материнству – в частности, является традиционная функционально-ролевая согласованность супругов, их внимательность друг другу, неконфликтность в общении, которые способствуют становлению у них позитивного принятия родительских функций: самостоятельности в воспитании, нестрогости и нераздражительности по отношению к ребенку, отсутствию ощущения «мученичества» в выполняемой роли родителя. В дальнейшем это выражается в стремлении к демократическим отношениям с ребенком и связано с учетом субъектности ребенка, его потребностей, стремлений, желаний, некоторой самостоятельности в принятии решений [9, с.47] Эти обстоятельства являются благоприятными факторами для психического развития ребенка, приобретения им положительного коммуникативного опыта, сохранения и развития доброжелательных и внимательных отношений супругов, и, в целом, создания благоприятного психологического климата в семье.

Многие психологические исследования свидетельствуют о том, что в становлении и реализации материнско-детского взаимодействия центральным и определяющим является материнское отношение, именно оно лежит в основе всего поведения матери, тем самым, создавая уникальную для ребенка ситуацию развития, в которой формируются его индивидуально-типологические и личностные особенности, его ответственность, потребности и установки. Еще в раннем детстве у ребенка может быть заложен прообраз его собственного будущего родительства.

В исследованиях В.И.Брутмана и М.Г.Панкратовой установлено, что в формировании психологических установок на материнство у молодых женщин главным является образ собственной матери. Д.Рафаэль-Лефф считает, что женщина начинает становиться матерью с раннего детства.

По данным Г.В. Скобло и О.Ю. Дубовик, более чем в 50 % семей наблюдаются нарушения материнско-детских взаимоотношений. Все исследования родительского отношения и эмоционального благополучия ребенка говорят о том, что эмоциональное отношение матери, формы его проявления, способы оказания поддержки сильно различаются у разных матерей [13, с. 122]. Д. Магагна говорит, что «хорошая мать» позволяет своим эмоциям полностью завладеть собой и по этим эмоциям определяет, что необходимо ребенку. Согласно концепции А.В. Петровского, первоначальный уровень формирования родительства представляет собой процессы интериоризации, протекающие на субъективно-личностном уровне. Этот уровень складывается еще до начала семейной жизни, до момента рождения ребенка. В его формировании участвуют факторы макросистемы (т. е. уровень общества), факторы мезосистемы (уровень родительской семьи), факторы уровня конкретной личности. Под влиянием всех групп факторов на уровне личности происходит становление и формирование компонентов родительства.

По мнению Э. Берна, осознанное родительство включает в себя:

- осознанность когнитивной составляющей семейных ценностей, установок и ожиданий родителя, родительских позиций, чувств, родительского отношения, родительской ответственности, стиля воспитания;

- понимание себя, своих реакций, мотивов родительского поведения, осознание родительской составляющей своей личности;
- понимание своего супруга, его реакций, мотивов родительского поведения;
- осознание родительского единства себя и своего брачного партнера, включая потребность в родительском единстве (осознание себя родителями, а не только матерью и отцом);
- развитость, устойчивость и комплиментарность компонентов в психологической структуре родительства.

Изучению стереотипов и установок в сфере родительства, особенностям развития личности детей в различных типах семей посвящены исследования, проводимые Т.А. Гурко [6]. Идеализированная модель будущей семьи в представлениях молодых людей формируется, в основном, под влиянием родительской семьи, некоторых усвоенных образцов социальной среды, а также глубинных ценностных структур личности и отличается от ценностных ориентаций реальной семьи установками на большую детность (двух- и трехдетную модель), на высокую психологическую солидарность, на демократические принципы взаимодействия с детьми, на более комфортные условия проживания.

Согласно исследованиям, проведенным в 2008–2009 гг., из 120 опрошенных молодых родителей 60 % ориентируются на двухдетную модель семьи, 20 % – на трехдетную, 15 % – на семью с одним ребенком, 5 % – на многодетную семью. Кроме того, 70 % наших респондентов выделили в качестве ведущей составляющей осознанного родительства фактор совместного осознания себя в родительском единстве, когда происходит трансформация материнского и отцовского самосознания в единое родительское сознание.

Материнство – одна из основных социальных женских ролей, поэтому даже если потребность быть матерью и заложена биологически, общественные нормы и ценности оказывают определяющее влияние на её содержание и проявление у каждой конкретной женщины [14, с. 28]. Материнские установки являются компонентом мотивационно-потребностной сферы женщины. Однако Э. Бадинтер не обнаружила в своих исследованиях одинаково присущего всем матерям поведения и сделала вывод, что материнский инстинкт – это миф. Она указывает на то, что женщина становится лучшей или худшей матерью в зависимости от того, ценится ли в обществе материнство.

Д.В. Винникот выделил следующие функции матери: осуществлять заботу, нянчить, ухаживать за ребенком, реализовать творческие импульсы ребенка в реальность. Материнское отношение представляет собой особую психологическую связь матери с ребенком и выражается в действиях, переживаниях, формирующихся под влиянием отношения к материнству в обществе, личностных особенностей и собственных материнско-детских отношений [5].

Родительство является одним из важнейших этапов жизни человека. Во многих культурах оно так или иначе связано с понятием «зрелость», поскольку становясь родителем, человек проходит определенный важный этап развития личности. Э. Фромм видел в родительстве возможность реализации способности любить и партнера, и ребенка. Г. Крайг считает родительство высшей фазой как в индивидуальном развитии отца и матери, так и в развитии пары в целом.

Можно выделить несколько стадий родительства: принятие решения о рождении ребенка, беременность, период становления родительства, период зрелого родительства, период «постродительства» (бабушек и дедушек).

Семья в целом – это динамичная система в которой могут меняться и характер отношений, и стереотипы поведения, и формы самореализации. Устойчивость семейных отношений – важное условие свободы, самостоятельности, инициативы членов семьи. Члены семьи могут экспериментировать, пробовать что-то менять в своей жизни, ибо они знают, что это не угрожает самому главному, устойчивому из их взаимоотношений [17, с. 187].

После рождения ребенка мужчина и женщина нередко сталкиваются с несоответствием родительских установок супругов на воспитание и ведущих ценностей партнеров. Так, для женщины центральной ценностью будет являться ребенок и его потребности, а для отца – ощущение свободы. Следовательно, для снижения конфликтности в семье, формирования

адекватного материнского и отцовского поведения, необходима поддержка социума в синхронизации родительских позиций у супругов.

Родительские установки формируются задолго до появления ребенка и представляют систему взаимосвязанных компонентов, определяющих механизм их развития: родительские ожидания – родительские чувства – родительские оценки – родительское отношение. Таким образом, родительское отношение, являясь формой проявления родительской установки, основывается на родительских ожиданиях, чувствах и оценках.

В рамках психологических исследований родительские установки и ожидания являются установками на цели и средства деятельности в области родительства. Когнитивный аспект касается знаний и представлений о репродуктивной норме общества, о распределении родительских ролей, а также включает реальный и идеальный образ ребенка. Эмоциональный аспект представляет собой совокупность взглядов, суждений, оценок, а также доминирующий эмоциональный фон относительно реализации родительских установок и ожиданий. Поведенческий аспект родительских установок и ожиданий реализуется в репродуктивном поведении, во взаимоотношениях супругов, в родительском отношении, стиле семейного воспитания. Формирование и развитие данного компонента должно касаться, прежде всего, коррекции идеальных и реальных образов ребенка и родителей. Все многообразие проявлений поведенческой составляющей родительства можно свести к двум стратегиям реализации родительства: восприятие рождения ребенка как ограничения, в том числе самореализации, либо понимание родительства как открытия новых возможностей.

В условиях трансформации современного российского общества система ценностных ориентаций социума претерпевает существенные изменения. В связи с этим, важно исследовать динамику становления и развития родительских установок, оценить степень влияния семейного воспитания на их формирование. Появление ребенка является новым, переходным периодом для семьи, который отражается на самосознании каждого из супругов, на их ценностных установках, жизненных приоритетах, мотивации деятельности, формировании новых социальных ролей. Изменить родительские установки населения весьма сложно, но создать условия для реализации уже сложившейся потребности семьи в детях государству просто необходимо.

Литература

1. Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. М., 1996.
2. Баллаева Е.А. Гендерная экспертиза законодательства в РФ: Репродуктивные права женщин в России. М., 1998.
3. Брутман В.И., Радионова М.С. Формирование привязанности матери к ребенку в период беременности // Вопросы психологии. 1997. №6.
4. Бубнова С.С. Системный подход к исследованию психологии индивидуальности. М., 2002.
5. Винникотт Д.В. Маленькие дети и их матери. М., 1998.
6. Гурко Т.А. Брак и родительство в России. М., 2008.
7. Захаров А.И. Ребенок до рождения и психотерапия последствий психических травм. СПб., 1998.
8. Коваленко Н.П. Психопрофилактика и психокоррекция женщин в период беременности: Перинатальная психология, медико-социальные проблемы. СПб., 2001.
9. Копыл О.А., Баз Л.Л., Баженова О.В. Готовность к материнству: выделение факторов, условий психологического риска для будущего развития ребенка. М., 1993.
10. Мещерякова С.Ю., Авдеева Н.Н., Ганошенко Н.И. Изучение психологической готовности к материнству как фактора развития последующих взаимоотношений матери и ребенка // Проблема изучения и развития личности дошкольника. Пермь, 1995.
11. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. М., 2003.
12. Рамих В.А. Материнство и культура. Ростов н/Д, 1997.
13. Скобло Г.В., Дубовик О.Ю. Система «мать-дети» в раннем возрасте как объект психопрофилактики // Психологический журнал. 1993. №5.
14. Скрицкая Т.В., Дмитриева Н.В. Особенности психологического реагирования и системы ценностных ориентаций женщин в период беременности. Учебно-методическое пособие. Новосибирск, 2002.
15. Филиппова Г.Г. Психология материнства. М., 2002.
16. Эйдемиллер Э.Г., Добряков И.В., Никольская И.М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. СПб., 2003.
17. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Семейная психотерапия. СПб., 1999.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

С.В. Кузьмина

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНОГО ПОДХОДА

Ключевые слова: профессионал, психологическая готовность, организационная культура.

Keywords: the professional, psychological readiness, organizational culture.

На протяжении практически всей истории перед человечеством стоит задача воспитания профессионалов. При этом каждая историческая эпоха предъявляет свои требования к уровню профессионализма, его содержанию. Эти требования обусловлены социально-экономическими и социокультурными реалиями конкретной эпохи [2].

До начала периода перестройки в нашей стране профессия рассматривалась как целенаправленная деятельность, посредством которой человек участвует в жизни общества и которая служит для него главным источником материальных средств к существованию [5, с. 9]. Обусловленность этой трактовки профессии особенностями политической жизни общества в советский период отражает общественное отношение к труду как к возможности участия в решении общенародных задач развития государства и единственному законному способу получения материальных благ.

Современное состояние российского общества в условиях рыночной экономики раскрывает перед человеком более широкие возможности достижения социального положения в обществе, приобретения материальных благ, самореализации и самоактуализации в профессиональной деятельности. Это порождает необходимость определения подхода к основной научной категории акмеологии – профессионализму и факторам, оказывающим влияние на его формирование, в новом социально-экономическом контексте.

На современном этапе развития науки понятие «профессионализм» расширяется за счет переноса акцентов от деятельностного аспекта к личностному, от значения профессиональной деятельности, обеспечивающей удовлетворение преимущественно потребностей общества, к деятельности, обеспечивающей удовлетворение потребностей и личности. Личность посредством профессии включается в сферу социально-экономического, духовного взаимодействия с трудовым коллективом. Профессия способствует осуществлению целей личности, формирует ее мотивационную сферу, ценностные ориентации, расширяет ее возможности, вплоть до самосовершенствования, самореализации и самоактуализации, что в свою очередь, ведет за собой творческое преобразование самой профессии [6].

Одним из факторов, обуславливающих формирование профессионализма различных сторон личности специалистов, является организационная культура образовательного учреждения, в условиях которого начинается становление профессионализма. Организационная культура (ОК) ВУЗа, определяющаяся как система ценностей, идей, обычаев, философии и идеологии управления, норм и правил, лежащих в основе отношений и взаимодействия внутри организации и за ее пределами, выступает как один из элементов системы воспитания, тем самым является носителем ценностей, усваиваемых студентами в процессе обучения в ВУЗе. ОК ВУЗа оказывает влияние на развитие профессионально важных качеств будущих работников, определяет формирование способов поведения на рабочем месте.

Таким образом, организационная культура является системным фактором становления профессионализма личности выпускников ВУЗа.

Этап становления профессионализма за время обучения в ВУЗе представляет собой двухуровневую модель, включающую в себя уровень подготовки специалиста, и уровень

подготовки профессионала. Как показала в своем диссертационном исследовании доктор психологических наук, профессор Л.Н. Захарова, при всем многообразии подходов к вопросу качества профессиональной подготовки большая их часть реализуется через целенаправленное развитие знаний и умений, развитие определенных способностей и психологических качеств. Набор, подлежащий усвоению, развитию, формированию заранее определен, и будущие выпускники включаются в строго детерминированный процесс профессионального обучения, решают уже сформулированные задачи. Этот уровень профессиональной подготовки предполагает качественное решение узко профессиональных задач, освоение алгоритмов деятельности, что, безусловно, необходимо для овладения деятельностью на уровне специалиста.

Подготовка субъектов профессиональной деятельности на уровне профессионалов предполагает наличие умения решать задачи с видением их в широком контексте жизни данного человека, организации и человечества в целом, ориентации на поиск, видение, формулировку проблемы, самостоятельную организацию и реализацию профессиональной деятельности. У профессионала личностные характеристики выступают на первый план, поскольку только мотивированная личность может решать задачи стратегически. В компетентности специалиста на первом плане стоят умения решать задачи, осваивать и правильно использовать алгоритмы [3].

Для работы в современных условиях на рынке физкультурно-спортивных услуг, безусловно, требуются и специалисты, и профессионалы. Вместе с тем, очевидно, что в динамичных условиях ведения спортивного бизнеса особую ценность имеют люди, действующие как профессионалы, способные оценить ситуацию, определить проблему, принять на себя ответственность за решение, спрогнозировать самые разные последствия принятых решений.

В целом, становление профессионала – процесс достаточно сложный и длительный. А.К. Маркова включает в него несколько этапов: этап адаптации человека к профессии, этап самоактуализации человека в профессии и этап свободного владения человеком профессией, проявляющийся в форме мастерства [7]. Профессиональная подготовка в образовательном учреждении не может обеспечить становление профессионала полноценно. Причин тому много. Профессиональное становление в образовательном учреждении, выражающееся в относительно коротком этапе адаптации к профессии в форме практики или стажировки, а также частичном освоении содержания учебных дисциплин, ограничивается началом формирования профессионализма деятельности будущих работников, которое продолжается уже на рабочих местах. Профессионализм личности за достаточно короткий период обучения в ВУЗе также проходит только начальный этап своего формирования, который, в свою очередь, является очень важным для дальнейшего становления профессионализма. Задача ВУЗа состоит в том, чтобы обеспечить оптимальность условий для формирования данного этапа профессионализма личности, который выражается в сформированности определенного уровня психологической готовности будущих работников, создании установок, ценностных ориентаций у выпускников как активных, деятельных, инициативных, творческих субъектов профессиональной деятельности, что актуально для сегодняшнего времени. Оптимальность этих условий обеспечивается, прежде всего, организационной культурой образовательного учреждения.

С целью выявления соответствия характеристик ОК физкультурно-спортивного факультета ВУЗа и коммерческих организаций, в которых происходит дальнейшее становление профессионализма кадров физкультурно-спортивной сферы было проведено исследование. В нем приняли участие 50 менеджеров высшего и среднего уровня коммерческих физкультурно-спортивных организаций г. Нижнего Новгорода, 50 студентов дневного отделения старших курсов факультета Физической культуры и спорта (ФКС), 30 преподавателей того же факультета.

В качестве методов исследования использовались:

- методика диагностики актуального и предпочтительного типов ОК К. Камерона и Р. Куинна [4];

- беседы с менеджерами высшего и среднего уровня физкультурно-спортивных организаций, преподавателями факультета ФКС, направленные на выявление содержательных характеристик ОК;
- наблюдение проявлений ОК по Ф. Харрису и Р. Морану [1, с. 57].

Интерпретация результатов осуществлена на основе «рамочной конструкции конкурирующих ценностей» К. Камерона и Р. Куинна [4]. Авторы выделяют два главных измерения в организационной культуре: стабильность, контроль – гибкость, динамичность; внешний фокус, интеграция – внутренний фокус, дифференциация. Эти измерения образуют четыре квадранта, каждый из которых представляет группу критериев, по которым выносятся суждения об организационной культуре. Четыре стержневые ценности, являющиеся базисным допущением каждого типа ОК, являются попарно противоположными. Клан характеризуется ценностью человеческих отношений, рынок – ценностью успеха; адхократия – ценностью творчества, бюрократия – ценностью порядка.

Результаты исследования представлены в табл. 1.

Таблица 1. Структура состояния ОК ВУЗа и деловых организаций спортивного профиля

Тип культуры	Актуальное состояние ОК деловых организаций (в %)	Желаемое состояние ОК деловых организаций (в %)	Уровень значимости (p)	Актуальное состояние ОК ВУЗа по оценке преподавателей (в %)	Актуальное состояние ОК ВУЗа по оценке студентов (в %)
Клан	47,8	37,758	0,001**	32,13	25,458
Адхократия	17,296	26,406	0,001**	18,66	17,874
Рынок	14,43	16,84	0,01**	19,757	19,986
Бюрократия	20,724	18,998	0,002**	29,257	36,298

Примечание: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$.

Результаты показывают, что в целом тип ОК коммерческих физкультурно-спортивных организаций (ФКСО) оценивается менеджерами как кланово-бюрократический, при этом значительно выделяются клановые характеристики (табл. 1).

Эти характеристики выявляют представления менеджеров о сотрудничестве, сплоченности в коллективе, общности и преданности делу, клиентоориентированности всех сотрудников, командного духа в организации работы, цель которой – успех на рынке физкультурно-спортивных услуг. При этом большое значение имеет контроль за проведением тренировок, исполнением договоров, должностных инструкций, что характеризует бюрократический тип ОК. В результате бесед с руководителями ФКСО и наблюдений проявлений ОК установлено, что в конечном итоге эти характеристики являются выражением конкурентных преимуществ данных организаций, что отражает нацеленность коллективов на рыночный тип ОК. Это подтверждают результаты исследования предпочтений в изменении ОК ФКСО.

Возможность повышения успешности деятельности ФКСО руководители связывают с существенным ростом адхократического и рыночного компонентов ОК. Для более успешной работы в современных условиях успех деятельности ФКСО менеджеры видят в необходимости увеличения активного, творческого отношения сотрудников к работе, поиску конкурентных преимуществ.

В свою очередь, ОК ВУЗа оценивается студентами и преподавателями тоже как кланово-бюрократическая. Преобладание кланового компонента раскрывает представления студентов о зависимости оценок по учебным предметам, и соответственно, выплаты стипендии, от установившихся взаимоотношений между студентами и преподавателями. Большинство преподавателей являются одновременно и тренерами этих студентов. Как известно, взаимоотношения между тренером и спортсменом отличаются своими особенностями, характеризующимися особым доверием, близостью, пониманием. В тоже время, в отличие от коммерческих ФКСО, это доверие во взаимоотношениях нередко используется не для достижения целей

обучения – формирования и развития грамотного специалиста, а достижения собственных целей студентов – сдачи зачета или экзамена без особых усилий.

При описании ОК ВУЗа преподаватели отмечают, что эффективность работы ВУЗа зависит от осуществления множества формальных процедур: контроля посещаемости учебных занятий студентами, регулярного контроля и оценки их знаний, контроля деятельности преподавателей (написания учебных планов, конспектов физкультурных занятий, отчетов о работе), что является характеристиками бюрократического компонента ОК и занимает достаточно много рабочего времени.

Таким образом, несмотря на то, что характеристики реального состояния ОК ВУЗа и коммерческих ФКСО соотносятся друг с другом по доминированию типов ОК, говорить о соответствии организационных культур достаточно сложно, так как описание этих характеристик отражает принципиально разное содержание.

Следует отметить, что в различных типах ОК такие составляющие профессионализма, как психологическая готовность выпускников и их профессиональные качества будут различными. Анализ основных аспектов психологической готовности будущих профессионалов сферы ФКС в различных типах ОК представлен в табл. 2.

Т а б л и ц а 2. Психологическая готовность в различных типах ОК

Компоненты психологической готовности	Аспекты формирования в	
	кланово-бюрократической ОК	адхократическо- рыночной ОК
Мотивационный компонент Уровень притязаний	Возможен достаточно высокий	Достаточно высокий
Уровень самооценки	Возможен достаточно высокий	Скорее всего, высокий
Преобладающие мотивы профессиональной деятельности	Реализация потребности в принадлежности и любви, потребности в уважении.	Реализация потребности в самоактуализации
Личностные смыслы поведенческих проявлений	Ориентация на структурность и порядок, на нахождение, установление и поддержание личностных связей, внешние обстоятельства	Ориентация на собственные силы, способности, возможности саморазвития, самосовершенствования и самоактуализации
Ценности	Порядок, власть и влияние, либо межличностные взаимоотношения, признание	Стремление к достижению успеха, креативность, разнообразие и перемены.
Жизненная позиция	Скорее всего, пассивная	Активная
Целевой компонент (концептуальная модель) представления о <u>целях</u> управленческой деятельности, миссии и целях конкретной организации	Сохранение стабильности, неизменности, гуманности развития организации. Поддержание рентабельности, контроля и плавности всех операций, высокого доверия в коллективе, сплоченности, открытости, соучастия.	Победа на рынке на основе конкурентных действий и достижений, обретения новых ресурсов и решения новых проблем.
представление о конечной и промежуточных <u>результатах</u> деятельности	Определенный уровень власти, либо четко упорядоченная структура организации труда с надежными поставками и низкими производственными затратами, либо коллектив с доброжелательными отношениями.	Обладание уникальной новейшей технологией или продукцией в области ФКС, лидерство на рынке физк.-спортивных услуг. Определенный уровень заработков как для менеджера, так и для членов его коллектива.

<p>представления о фоновых показателях</p>	<p>Представления о должностях, дающих власть в сфере ФКС (напр, председатель комитета по ФКиС, директор спортивного сооружения), вакансиях на эти должности, способах их достижения, должностных обязанностях.</p>	<p>Представления о должностях, дающих возможность самореализоваться и заработать, их должностных обязанностях.</p>
<p>представления о значимых факторах социально-экономического, социокультурного и др. контекстов</p>	<p>Теоретические представления об особенностях экономики, юридического права, менеджмента, психологии управления в сфере ФКС.</p>	<p>Кроме теоретических знаний, представления об особенностях рынка физкультурно-спортивных услуг конкретного города, в котором студент собирается работать, конкурентных преимуществах различных физкультурно-спортивных организаций.</p>
<p>представления о себе как личности и профессионале</p>	<p>Представления о наличии у себя: 1) качеств, дающих возможность легко устанавливать контакты с людьми: коммуникабельность, открытость, лояльность, вежливость, неконфликтность, конформизм и т.д.; 2) качеств, дающих возможность идти к власти: авторитарность, сила личности, волевые качества (настойчивость, самостоятельность, целеустремленность) и т.д.; 3) организаторских способностей; 4) интеллектуальных качеств: определенный уровень интеллекта, гибкость мышления, легкая обучаемость и т.д.</p>	<p>Представления о наличии у себя качеств, позволяющих быть успешным в конкурентной среде: 1) интеллектуальных качеств: определенный уровень интеллекта, гибкость мышления, креативность, склонность к риску, умение прогнозировать легкая обучаемость и т.д.; 2) волевых качеств: настойчивость и стремление к успеху, самостоятельность и ответственность за принимаемые решения, целеустремленность и т.д.; 3) организаторских способностей; 4) коммуникативных качеств: способность к групповой работе, сотрудничеству, сила убеждения, контактность, общительность, обаяние, готовность к обсуждению, эмоциональный контроль и т.д.</p>
<p>представления о структурной и процессуальной стороне управленческой деятельности</p>	<p>Представления о формальной структуре управления, порядке ведения процесса управления.</p>	<p>Представления о разных типах структур управления.</p>
<p>представления о психологических механизмах, действие которых обеспечивает изменения состояния субъектов профессиональной деятельности</p>	<p>Представления о стилях управления</p>	<p>Представления о стилях управления, теориях и приемах мотивации сотрудников. Знания особенностей постановки целей, задач перед сотрудниками в зависимости от типа личности. Представления о приемах формирования сплоченности коллектива.</p>

представления о средствах достижения конкретных результатов	Представления о способах достижения власти, а также способах формирования доверительных взаимоотношений в коллективе.	Представления о способах ведения бизнеса оказания физкультурно-спортивных услуг, сплочения коллектива на основе цели- стремления к победе на рынке, естественной конкуренции.
Операциональный компонент: проектирование	Умение диагностировать, анализировать и интерпретировать конкретную рабочую ситуацию, а также проектировать (определять качественные и временные параметры) свою деятельность в соответствии с поставленной целью, адекватно обстоятельствам с помощью имеющихся в арсенале алгоритмов решения профессиональных задач. Владение этими алгоритмами.	Умение диагностировать, анализировать и интерпретировать конкретную рабочую ситуацию, а также проектировать (определять качественные и временные параметры) свою деятельность в соответствии с поставленной целью, адекватно обстоятельствам не только с помощью имеющихся алгоритмов, но и креативно.
исполнение	Осуществляется, скорее всего, в рамках автократической и патерналистской моделях организационного поведения.	Осуществляется, скорее всего, в рамках поддерживающей и коллегиальной моделях организационного поведения.
контроль	Оперативная оценка соответствия содержания и эффективности процесса выбранным стандартам	Оперативная оценка соответствия содержания и эффективности процесса выбранным стандартам
Регуляционный компонент	Высокая степень предметной и процессуальной рефлексии.	Высокая степень личностной (ценностно-смысловой) и процессуальной рефлексии.

Таким образом, существующая кланово-бюрократическая модель ОК ВУЗа спортивной направленности в современных рыночных условиях, которые обуславливают важность личностно-деловых качеств, определяет формирование уровня подготовки специалиста, а не профессионала. В этой связи, переход к усилению адхократическо-рыночного компонента в ОК ВУЗа может способствовать повышению уровня подготовки кадров сферы физической культуры и спорта для работы в рыночных условиях до ступени профессионала.

В тоже время нельзя игнорировать тот факт, что в условиях образовательных учреждений спортивной направленности ценятся личностные качества и установки, формируемые в условиях клановой ОК. Поэтому очевидно, что выбор оптимального вида ОК ВУЗа зависит от сферы деятельности будущих профессионалов.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы.

Содержание понятия профессионализма определяется конкретной исторической эпохой, ее политическими, экономическими и социальными реалиями жизни. Современное состояние российского общества в условиях рыночной экономики определяет рассмотрение понятия профессионализма работников сферы физической культуры и спорта в ключе личностного развития.

Формирование профессионализма в условиях вузовской подготовки представляет собой двухуровневую модель, включающую в себя уровень подготовки специалиста, способного решать профессиональные задачи с помощью алгоритмов, и уровень подготовки профессионала, способного творчески подходить к постановке и решению профессиональных задач.

Системообразующим фактором, обеспечивающим уровень подготовки профессионалов в ВУЗе, является организационная культура, от доминирующего типа которой зависят особенности психологической готовности и профессиональных качеств выпускников.

Литература

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. М., 2004.
2. *Дружилов С.А.* Профессионалы и профессионализм в новой реальности: психологические механизмы и проблемы формирования // Сибирь. Философия. Образование. Альманах СО РАО, ИПК. Новокузнецк, 2001 (вып. 5). С.46-56.
3. *Захарова Л.Н.* Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление: практика и анализ. 2006 № 2.
4. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
5. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1988.
6. *Климов Е.А.* О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд). М., 2006.
7. *Маркова А.К.* Психология профессионализма М., 1996.

© Кузьмина С.В., 2009

И.В. Мирчук

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ В РАМКАХ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиограмма, психограмма, профессионализм, компетентностный подход, повышение квалификации, контрольная группа, констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент

Keywords: professional competence, profессиogram, psychogram, professionalism, competent approach, improvement of a professional skill, a control group, an ascertaining experiment, a forming experiment.

Проблема повышения квалификации, а также развития профессионализма государственных гражданских служащих, в частности специалистов налоговых органов, остается актуальной и значимой для многих отраслей современной науки. Эти вопросы активно изучаются в рамках психологии, педагогики, экономики, социологии, политологии. Вопросы повышения профессионализма в системе государственной гражданской службы занимают заметное место в психологии развития, акмеологии и педагогической психологии (О.С. Анисимов, В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, И.Н. Семенов, С.И. Съедин, Е.А. Яблокова и др.). Вопросы подготовки, профессионального становления находятся в центре внимания менеджмента (Н.А. Волгин, Ю.И. Иванов, А.А. Модин), социологии (В.Н. Воронин, В.Н. Князев, Ю.Д. Красовский, Б.К. Лисин, В.П. Горянов), психологии управления (А.А. Деркач, А.Л. Журавлев, В.Г. Зазыкин, В.И. Лебедев, Г.И. Марасанов, Ю.В. Синягин, А.В. Филиппов и др.). Процесс профессионализации изучается не только отечественными учеными, в рамках социального подхода данный вопрос исследуется зарубежом (К. Ebner, G. Heinz, P. Kline).

Развитие профессионализма специалиста возможно только в условиях профессиональной деятельности. Такая возможность представляется допустимой и в системе дополнитель-

ного образования, в системе непрерывного профессионального образования. Необходимость повышения квалификации государственных гражданских служащих отражена в статье 62 Федерального закона № 79-ФЗ от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее Закон). Предусмотренная Законом необходимость повышения квалификации представляет собой уникальную возможность развития профессиональных качеств, умений (компетенций) и, как следствие – профессионализма специалиста налоговой службы. Успешность формирования профессионализма специалиста представляется возможной и в условиях профессионального становления на ранних стадиях служебной деятельности. В вопросе профессионализма мы схожи с мнением Ю.Н. Старилова, который отмечает, что профессионализм на государственной службе выражается, прежде всего, в профессиональной подготовке государственных гражданских служащих.

Теоретический анализ литературы показал, что в современных исследованиях не освещены проблемы особенностей профессионализации специалиста налоговой службы; не выработано единое мнение по вопросу компетентностного подхода к изучению профессионализма специалиста налоговой службы; не исследована проблема формирования профессионализма специалиста налоговой службы через систему непрерывного образования, в рамках компетентностного подхода.

Также существуют различия, которые, по нашему мнению, препятствуют успешной профессиональной деятельности специалистов налоговой службы. Это и противоречие между представленной Законом необходимостью повышения квалификации и современной системой требований общества к деятельности специалистов налоговой службы, противоречия между предъявляемыми требованиями к служебному поведению специалиста налоговой службы и отсутствием необходимой подготовки к профессиональному становлению в системе повышения квалификации. Теоретический анализ программ повышения квалификации государственных гражданских служащих (специалистов налоговых органов) показал, что недостаточное внимание уделяется и психолого-акмеологическому сопровождению профессиональной деятельности. Все вышеперечисленные проблемы позволили нам обратить внимание на необходимость более детального изучения вопросов развития профессионализации специалистов налоговой службы.

Экспериментальное исследование проводилось на представительной выборке (648 человек) специалистов налоговых органов Брянской области. На первых этапах нами было проведено анкетирование с целью изучения важных, по мнению респондентов, компетенций, необходимых им для успешной профессиональной деятельности. Выявленные умение и навыки позволили детально остановиться на вопросах необходимости пересмотра процесса повышения квалификации и его переориентации в связи с наличием различий в определении работодателем и подчиненными необходимых компетенций. Данная проблема может быть решена с помощью разработки профессиограммы, психогаммы специалиста налоговой службы как эталонной модели его деятельности.

Дальнейшая экспериментальная работа по изучению психолого-акмеологического сопровождения процесса профессионализации специалистов налоговой службы проводилась в два этапа.

На первом этапе был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого был изучен уровень развития компетентности (умений, навыков, качеств), необходимых специалистам для успешной профессиональной деятельности.

Для диагностики данных параметров были использованы следующие методики: «Незаконченное предложение», личностный опросник «Социальной желательности шкалы» Д. Кроун, Д. Марлоу, методика УСК (уровень субъективного контроля), «Мини-мульти», сокращенный вариант ММПИ, опросник Кеттелла (16-PF).

В дальнейшем мы разделили всех респондентов на три группы:

первая группа выборки не принимала участие в дальнейшем эксперименте (контрольная группа);

вторая группа проходила повышение квалификации по программам, предложенным государственным заказом, включая дистанционное обучение;

третья группа, помимо прохождения курсов повышения квалификации, участвовала в программе развития профессионализации, которую мы назвали «Тренинг профессионализации». Тренинговые занятия проводились 2 раза в неделю в течение двух месяцев, продолжительность одного занятия составляла более 3 часов.

Программа тренингов представляла собой:

1. семинарские занятия по проблемам профессионализации;
2. дискуссионные занятия по проблемам конфликтности в профессиональной деятельности;
3. индивидуальные занятия;
4. групповые занятия;
5. тренинг «Личностного роста»;
6. игра «Проблемный налогоплательщик».

После завершения тренинговых занятий мы повторно провели психодиагностическое исследование с целью изучения изменений в уровне развития компетентности. Исследование показало, что появились различия в уровне сформированности качеств (компетенций) у 1-ой и 2-ой групп. У группы, которая принимала участие в курсах повышения квалификации, в форме дистанционного обучения, изменился уровень развития компетенций, качеств и характеристик, которые выделяли сами испытуемые, как важные и необходимые им для успешной профессиональной деятельности. Стоит отметить, что эти результаты были нами ожидаемы, так как цель курсов повышения квалификации и состоит в желании изменить уже имеющуюся систему знаний, компетенций, характеристик личности и т. д.

Данные повторного психодиагностического исследования в 3-ей группе, которая участвовала в разработанной нами программе, показали иные результаты: изменился уровень сформированности заявленных респондентами качеств, умений (компетенций) не только в отличие от 1-ой, но и от 2-ой группы.

Экспериментальное исследование показало, что необходимость обращения к психолого-акмеологическому сопровождению профессиональной деятельности специалистов налоговой службы остается актуальной. После завершения эксперимента мы провели анкетирование налогоплательщиков в нескольких Межрайонных ИФНС России по Брянской области с целью изучения их оценки уровня профессионализма и компетентности налоговых инспекторов. Налогоплательщики отмечали, что, по их мнению, изменился и общий уровень развития таких качеств как: вежливость, тактичность, доброжелательность. Эти качества более проявились у инспекторов, которые входили в 3-ю экспериментальную группу.

Таким образом, обращение к программе психолого-акмеологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов налоговой службы дает возможность управлять процессом профессионализации, влиять на общий уровень развития компетентности и профессионализма специалистов налоговой службы, формировать благоприятный образ налогового инспектора не только у самих государственных гражданских служащих, но и у налогоплательщиков.

Литература

1. Федеральный закон № 79-ФЗ от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственного служащего: Учебное пособие / Под общ. ред А.А. Деркача. М., 2006.
3. Зазыкин В.Г. Введение в акмеологию. М., 2000.
4. Мирчук И.В. К вопросу о структуре профессиональной компетентности государственных гражданских служащих // Образование и общество. 2007. №3. С. 11–13.

© Мирчук И.В., 2009

УСЛОВИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ ПРОФАЙЛИНГА

Ключевые слова: профайлинг, профессиональное развитие, внешние факторы, внутренние факторы, социально-психологические явления, акмеологическое развитие личности.

Keywords: profiling, professional development, exterior factors, interior factors, social-psychological phenomenon, acmeological development of person.

Исследование закономерностей, условий личностно-профессионального развития предполагает, прежде всего, внимание к личностным качествам профайлера (профайлинг – система специальных мероприятий по выявлению потенциально опасных, склонных к неадекватному поведению пассажиров методом наблюдения и специального опроса), его психологическим характеристикам, что подразумевает анализ мотивационной сферы, общего потенциала личности, интеллектуальных и профессиональных качеств.

Условия, влияющие на развитие социально-психологических компетенций (СПК) и процесса профессионального развития в целом, условно можно разделить на две группы: внутренние (индивидуальные) и внешние (организационные). Таким образом, можно говорить о двухвекторной направленности процесса развития СПК.

К внутренним факторам (индивидуальным), как правило, относят возраст, пол, уровень образования, личностные особенности, выносливость, тип поведения, уровень тревожности [5].

Регулятивная функция психического в поведении и деятельности как внутренний фактор развития СПК проявляется с разной степенью выраженности и интенсивности в разных блоках психических явлений. Самые крупные блоки: психические процессы, психические состояния и психологические качества.

В составе психических процессов в качестве внутренних регуляторов выступают когнитивные процессы, через которые профайлер получает, хранит, преобразует, воспроизводит необходимую для организации поведения и трудовой деятельности информацию. В составе психических процессов специфические регуляционные нагрузки несут такие явления, как интуиция, суждения, умозаключения, решение задач. Обобщающим когнитивный блок регуляторов является субъективное семантическое пространство [3].

Психические состояния составляют важный арсенал внутренних регуляторов поведения профайлеров. Сюда мы отнесли ожидания, отношения, настроения, настрой, тревожность, релаксацию.

Психологические качества человека обеспечивают внутреннюю субъективную регуляцию социального поведения в трудовой деятельности. Эти качества существуют в двух формах: личностные свойства и социально-психологические качества личности. К первым в нашем исследовании мы отнесли: активность, отношения, идентичность, направленность личности, самоопределение, самосознание, потребности, рефлексию, стратегии жизни, жизненные планы. К социально-психологическим личностным феноменам как внутренним регуляторам поведения мы отнесли мотивацию достижения, социальную потребность, оценки, ответственность, установки, статус.

К собственно регуляционному блоку психических явлений относится мотивационно-потребностная и волевая сферы личности [5]. Мотивация, мотив, мотивировка осуществляют пусковой механизм регуляции поведения. Основным источником мотивации являются потребности человека. В эмоциональной сфере личности (чувствах, эмоциях, настроении) осуществляются личностное отношение к происходящему, к самому социальному поведению, оценка событий, фактов, взаимодействия и взаимоотношений людей. Волевые процессы

(желание, стремление, борьба мотивов, принятие решения, осуществление волевого действия, совершение поступка) служат завершающим этапом социальной регуляции поведения профайлера как внутреннего фактора развития его личности [3].

Внешние (организационные) факторы, обуславливающие профессиональное развитие профайлера, включают в себя: рабочие перегрузки (хроническая напряженная эмоциональная деятельность), дефицит времени (повышенная ответственность за исполняемые функции, жестко формализованные условия), большое число пассажиров (психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения), недостаточная профессиональная подготовка [8].

Кроме того, профессиональная деятельность профайлера осуществляется в непростых социально-экономических условиях, девальвирующих его статус. Не вызывает сомнения и тот факт, что условия труда, личное окружение профайлера, атмосфера группы, институт профессиональной поддержки и наставничества, стиль руководства будут оказывать влияние на его эмоциональное состояние [7].

Исходя из вышеперечисленного, возможно объединение внешних факторов, формирующих профессиональное развитие профайлера, в три группы, каждая из которых будет касаться ключевых аспектов деятельности профайлера. Это профессиональные факторы: является непосредственным содержанием профайлинговой деятельности (контакты с пассажирами), статусная устойчивость (стабильность занятости, гарантированная оплата труда), а также возможности карьерного продвижения по мере накопления опыта и профессиональных знаний.

Микросоциальные факторы являются характеристиками условий труда (степень занятости, взаимодействие с коллегами и администрацией, проблемы межличностных и внутриличностных конфликтов). Макросоциальные факторы отражают социальный и политический фон (социально-экономический кризис и т.п.).

Личность профайлера включена в сложную систему общественных отношений. Все виды отношений — производственные, нравственные, правовые, политические, религиозные, идеологические — определяют реальные, объективные, должные и зависимые отношения людей и групп в обществе. Для осуществления этих отношений существуют многообразные виды регуляторов.

Более узкий объем нашего исследования внешних регуляторов составляют социально-психологические явления. Прежде всего, для профайлеров такими регуляторами выступают: малые социальные группы (коллектив, организация, оппонентный круг), групповые явления (социально-психологический климат), коллективные представления, групповое мнение, конфликт, настроение, напряженность, межгрупповые и внутригрупповые отношения, традиции, групповое поведение, сплоченность группы, референтность группы, уровень развития коллектива.

К общим социально-психологическим феноменам относятся коммуникация и стереотипы.

К личностным составляющим социально-психологических регуляторов относятся: социальный престиж, позиция, статус, авторитет, убеждение, установка, социальная желательность [5].

Несомненный научный и практический интерес представляет собой попытка рассмотреть акмеологическое содержание внутренних и внешних условий развития СПК профайлера. Наличие акмеологического компонента в структуре личностного развития СПК указывает на возможность его реализации по акмеологической траектории, то есть личностно-развивающей [2].

Это означает, что профайлер использует свои внутренние ресурсы как возможности для развития. При этом, как уже было отмечено, развивающие действия могут иметь два вектора направленности: на самого себя и на внешний мир. С точки зрения акмеологии, такая двухвекторная модель акмеологической реализации личностного потенциала профайлера есть не что иное, как отражение двух сторон единого процесса — антропосоциогенеза. Таким образом, реализуя свой личностный потенциал по акмеологической траектории, профайлер

оказывает развивающее воздействие как на самого себя, так и на социум, и эти два процесса взаимосвязаны и взаимно влияют друг на друга. Эту идею развивают В.В. Ильин и С.Д. Пожарский с точки зрения социальной синергетики [6].

Акмеологическое развитие личности аккумулируется в акмеологическом развитии социума и является предпосылкой развития социальной системы. В связи с этим, феномен акмеологического развития СПК профайлера и предпосылок его формирования и раскрытия приобретает научную новизну, актуальность и практический интерес.

Таким образом, к категории внешних ресурсов нами могут быть отнесены различные объекты, субъекты, явления и процессы внешнего мира: люди (человеческие ресурсы), материальные предметы (материальные ресурсы), внешние явления, события и т. д. В свою очередь, категория внутренних ресурсов может быть представлена в виде совокупности внутренних состояний, установок, ценностей, общих и специальных способностей, продуктов мыслительной и творческой деятельности, ментальных, поведенческих стратегий и т. д. Мотивация выступает важнейшим условием формирования СПК, поскольку потребностно-мотивационная сфера личности профайлера, осознанность и целенаправленность его деятельности в совокупности определяет смысл его профессиональной деятельности.

Исследование показало, что внешние и внутренние регуляторы развития личности профайлера в его трудовой деятельности и его СПК существуют рядоположно, относительно независимо друг от друга. В действительности между объективными (внешними) и субъективными (внутренними) регуляторами существует постоянная связь. При этом важно отметить два обстоятельства: во-первых, творцом преобладающего числа внешних регуляторов, включая и преобразованную окружающую действительность, является личность профайлера с его субъективным, внутренним миром. Значит, «человеческий фактор» изначально включен в систему детерминант развития СПК профайлера. Во-вторых, в понимании диалектики внешних и внутренних регуляторов наглядно реализуется диалектико-материалистический принцип детерминизма, сформулированный С.Л. Рубинштейном [1]. Согласно этому принципу, внешние причины действуют, преломляясь через внутренние условия. Внешние регуляторы выступают как внешние причины развития личности, а внутренние регуляторы выполняют функцию той призмы, через грани которой преломляется действие этих внешних детерминант. Однако профайлер не только усваивает внешне заданные, но и вырабатывает личностные нормы. С их помощью он предписывает, нормативно задает себе свою личностную позицию в мире трудовой деятельности и взаимодействий, вырабатывает формы социального поведения, в которых реализуется процесс становления, динамика его личности, а личностные нормы соотносятся с представлениями человека о себе. Нарушение этих норм вызывает чувство дискомфорта, вины, самоосуждения, потерю уважения к себе. Выработка и следование этим нормам в поведении связано с чувством гордости, высокой самооценкой, самоуважением, уверенностью в правильности своих действий. В содержание внутреннего мира личности входят чувства, связанные с реализацией внешних детерминант, следованием нормам, а также отношение к внешним заданным человеку регуляторам, их оценка. В результате диалектического взаимодействия внешних и внутренних регуляторов осуществляется сложный психологический процесс развития сознания, нравственных убеждений, ценностных ориентации профайлера, выработка навыков социального поведения, перестройка мотивационной системы, системы личностных смыслов и значений, установок и отношений, формирование необходимых социально-психологических компетенций и особой структуры личности профайлера.

Оптимально выстроенная траектория профессионального развития СПК и должностного роста позволяет профайлеру найти свое место в структуре профайлинговой деятельности, стимулирует его к более полному раскрытию профессионального, делового и личностного потенциала. Таким образом, достигается баланс общественных и личных целей: удовлетворение потребностей службы авиационной безопасности в хорошо подготовленном персонале по профайлингу, профайлера – в интересной работе.

Как показывает проведенное исследование, в качестве интегрального результата развития СПК выступает успешная социально-психологическая и трудовая адаптация профайлеров

к производственной деятельности на основе полученных знаний и умений в процессе развития.

Результаты упомянутого выше исследования позволили сделать ряд выводов относительно стратегии использования социально-психологического тренинга в повышении продуктивности профессионального становления профайлеров в ходе базовой подготовки с опорой на СПК. Они сводятся к следующему:

1. В значительной мере оказалась востребованной в последующей практической профессиональной деятельности сформированность специальных качеств профайлеров (способность к избирательному воспроизведению нужного в данный момент материала, умение определять характер информации, необходимый для принятия решения, умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач, умение согласовывать свои действия с действиями других лиц, упорство в преодолении возникающих трудностей и т. д.).
2. Очевидна гетерохронность формирования значимых СПК на различных этапах нашего эксперимента, что, на наш взгляд, объясняется задействованием на том или ином этапе различных психолого-акмеологических резервов личности [4].
3. Разработанная модель мониторинга в результате подготовки специалистов – профайлеров по развитию СПК позволяет: комплексно оценивать динамику качества профессионального становления профайлера; прогнозировать и осуществлять адекватные корректирующие воздействия в профессиональной среде; оценивать эффективность профессиональной деятельности специалистов практического подразделения; осуществлять перспективное и текущее планирование переподготовки кадров службы профайлинга в соответствии с требованиями заказчика и исходя из психолого-акмеологических резервов личности.

Литература

1. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. *Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: к 100-летию со дня рождения*. М., 1989.
2. *Акмеологический словарь* / Под общ. ред. А.А. Деркача. М., 2004.
3. *Большой психологический словарь* / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. СПб., 2005.
4. *Деркач А.А. Акмеологические стратегии развития: Монография*. М., 2006.
5. *Журавлева Л.Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология*. М, 2008.
6. *Ильин В.В., Пожарский С.Д. Философия и акмеология*. СПб., 2003.
7. *Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка*. М., 2001.
8. *Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout Annual Review of psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.

© Чаленко Н.В., 2009

А.В. Щёголева

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Ключевые слова: инновационная активность, развитие, руководитель

Keywords: innovative activity, development, the head

Любая управленческая инновация, внедренная в процесс управления компанией, является результатом профессиональной деятельности руководителя данной организации, а инновационное поведение руководителя носит межфункциональный характер и создает предпосылки эффективного развития организации.

Уникальность каждой организации предполагает особые условия развития инновационной активности руководителя. По нашему мнению, результат развития инновационной активности руководителя предполагает не изменение существующей структуры организации, а нестандартный и гибкий подход к использованию уже существующих ресурсов, за счет внедрения различных нововведений, способствующих развитию российского бизнеса.

Инновационная активность руководителей российского бизнеса определяется нами как целенаправленное создание оригинальных, качественно новых идей, решений и преобразований в процессе осуществления профессиональной деятельности с целью повышения эффективности развития бизнеса и собственного личностного развития.

На основе анализа теории уровневого подхода нами были выделены следующие уровни развития инновационной активности:

- репродуктивный;
- творческий;
- акмеологический.

Нами была разработана содержательная составляющая выделенных уровней.

Руководителю, находящемуся на *репродуктивном уровне* свойственен высокий рационализм в реализации новшеств, повторение полученных ранее и доказавших свою эффективность результатов. Инновации внедряются, но представляют собой стандартизированные схемы действий, более низкий уровень склонности к риску.

К характеристикам репродуктивного уровня можно также отнести решение профессиональных задач в пределах инструкций, правил; недостаточно развитую способность к прогнозированию результатов деятельности. Репродуктивность рассматривается в данном случае как воспроизведение руководителем результатов, достигнутых ранее в практике управления.

Можно говорить об использовании руководителем на данном уровне варианта воспроизводства среды – повторения, заимствования тех или иных инновационных образцов, потребность в которых диктуется задачами организации [1, с. 11]. Согласно гипотезе нашего исследования этот уровень является наименее продуктивным.

Творческий уровень предполагает качественно новые идеи, основываясь на воображении и интуиции, создается продукт, отличающийся новизной, уникальностью, оригинальностью. Предполагает склонность руководителя к нестандартным способам решения задач, способность к открытию нового, созданию уникальных продуктов. Для поведения руководителя на данном уровне характерен поиск новых методов, средств, приемов.

Соответственно изменяется и использование профессиональной среды: «Вариант воображения – путь формирования образа среды, которой предполагает создание вымышлен-

ности реальности с целью возбуждать желание, пробуждать интерес, создать определенные установки» [1, с. 11].

На данном уровне руководителю хорошо удается создание особого «корпоративного духа компании», нестандартной рекламы, мероприятий для привлечения и удержания клиентов и т.д. На творческом уровне руководитель также стремится к созданию новшеств, под своеобразным лозунгом «делаю не так, как другие», но не всегда ради эффективности профессиональной деятельности. На этом уровне управленец не всегда задумывается о целях организации, большей частью преследует личные цели, удовлетворяет собственную потребность в самореализации, проявляет индивидуальность. Внедрение инноваций на этом уровне – большей частью – личностное проявление особенностей руководителя, его профессиональная самореализация.

Акмеологический уровень предполагает наиболее рациональное и эффективное проявление творчества в профессиональной деятельности. Он аккумулирует в себе и творческий подход, и разумное использование инноваций. На этом уровне творчество направлено на совершенствование процесса управленческой деятельности, стремление к достижению акме развития организации. Если обратиться к способу использования профессиональной среды руководителем на данном уровне по типологии, представленной в исследовании А.А. Деркача и И.О. Соловьева, мы можем выделить следующие варианты: «Вариант востребования – путь актуализации тех компонентов, аспектов, качеств, свойств, которые до сих пор не задействованы, не ценились, не учитывались... Вариант восполнения – привнесение в среду недостающих для выполнения определенных функций содержания. Способы выполнения – приобщение и усвоение, усвоение и распространение того или иного опыта» [1, с. 11]. Таким образом, мы говорим о высшей форме взаимодействия профессионала со средой в процессе внедрения инноваций – преобразование среды.

Акмеологический уровень – это уровень зрелости, взвешенности внедрения нововведений, стремление к оптимуму профессиональности, инновационные подходы в меняющихся и неопределенных условиях. Руководитель на данном уровне обеспечивает оптимальный вариант участия персонала организации в разработке и внедрении инновационных проектов, мотивирован к инновационной деятельности сам и умеет создать в организации среду, способствующую позитивным инновационным процессам.

Цель инновационной деятельности руководителя, находящегося на акмеологическом уровне – это высокая конкурентоспособность организации, эффективность деятельности; для достижения данной цели руководителем как субъектом нововведений в организации разрабатываются и внедряются инновации. Согласно гипотезе нашего исследования этот уровень является наиболее продуктивным.

В процессе научного анализа содержания представленных уровней нами было выделено соотношение условий и личностных особенностей инновационной деятельности руководителя (см. табл 1.).

Таблица 1. Соотношение условий и личностных особенностей инновационной деятельности руководителя

Уровень	Условия проявления инновационной активности	Личностные особенности инновационной деятельности руководителя
Акме-уровень	Необходимость в повышении конкурентоспособности организации	Руководитель как эффективный инноватор
Творческий	Необходимость в личностной самореализации руководителя	Руководитель как творческая личность
Репродуктивный	Необходимость в снижении рисков, деятельность в условиях стандартизированных процессов	Руководитель, внедряющий эффективные новшества

Так же нами рассматривалась связь уровней развития инновационной активности с фазами развития профессионала и личности в профессии. В табл. 2 представлены наиболее вероятные варианты фаз развития руководителя как профессионала, влияющие на проявления уровней инновационной активности в бизнесе. В качестве основы мы использовали типологию фаз развития, описанную А.А. Деркачом и И.О. Соловьевым [1, с. 87-88].

Т а б л и ц а 2. Проявление видов инновационной активности на различных этапах профессионального развития

Уровень	Наиболее вероятное проявление в фазе развития	Проявления
Акме-уровень	Вторая фаза (профессионализм), фаза достижения «микроступеньки»	Продуктивность профессиональной деятельности, взвешенность решений, реалистичность инновационных внедрений, сопоставление желаний, идей и внедряемых новшеств с реальностью и выявление соответствия стратегии развития компании
	Любая фаза развития профессионала	При адекватном акмеологическом развитии, постоянном профессиональном и личностном совершенствовании, присутствии мотивации развития бизнеса, возможности самореализации, наличии стратегий и ресурсов для их реализации
Творческий	Первая фаза (молодой специалист), фаза подъема	Энтузиазм, нет прошлого негативного опыта внедрения инноваций, профессиональная активность, желание проявить себя, начать быструю самореализацию в профессии за счет нововведений и нестандартных идей
	Четвертая фаза (профессиональный дезонтогенез, личностная самоактуализация)	Спад профессиональной активности; желание личностной самореализации, индивидуализации, личного инновационного подхода к деятельности
Репродуктивный	Третья фаза (спад профессионального развития)	Приобретен негативный опыт внедрения инноваций (либо есть жизненные примеры); Желание выбирать «устоявшиеся» способы решения задач; Профессиональная инертность; Снижение активности творчества в профессии

Мы предполагаем, что в силу индивидуальных особенностей и неповторимости жизненного пути уровень развития инновационной активности может коррелировать с фазами развития профессионала, то есть мы рассматриваем это соответствие, как наиболее вероятное, но не обязательное.

Способность к инновационной активности рассматривается нами как индивидуальная успешность в деятельности; соответственно, ее проявление возможно только в определенных

условиях (самоценность инноваций, среда в организации, наличие определенных личностных характеристик и др.).

Таким образом, к характерным чертам управленца с высоким инновационным потенциалом мы можем отнести такие качества как гибкость, нестандартность, склонность к применению инноваций, оригинальность мышления, способность находить нетривиальные решения, социальная активность, высокий уровень профессионализма, креативность, способность пойти на разумный риск, гибкость поведения.

Менеджеры, в силу специфики выполнения своей профессиональной деятельности, должны быть своего рода инноваторами – субъектами нововведений.

Исходя из этого возникает необходимость проведения эмпирического и экспериментального исследования возможностей развития инновационной активности руководителей российского бизнеса, что может значительно сказаться на повышении эффективности их профессиональной деятельности, и как следствие деятельности организации в целом.

Литература

1. *Держач А.А., Соловьев И.О.* Акмеологическая среда развития профессионала: Монография. Воронеж, 2006.

© Щёголева А.В., 2009

НАШИ АВТОРЫ

Бусыгина Инна Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом Гуманитарного университета (г. Екатеринбург) (620144, г. Екатеринбург, ул. Сурикова, 24а)

Кузьмина Светлана Владимировна – аспирант кафедры психологии управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, ведущий психолог факультета Физической культуры и спорта (603950, г. Нижний Новгород, пр.Гагарина, 23)

Мирчук Игорь Вячеславович – аспирант Брянского государственного университета им. академика И.Г. Петровского (241036, г. Брянск, ул. Бежицкая, 14)

Павлова Татьяна Викторовна – аспирант Гуманитарного университета (г. Екатеринбург) (620144, Екатеринбург, ул. Сурикова, 24а)

Смирнова Ирина Александровна – кандидат юридических наук, доцент, заместитель директора филиала Северо-Западной академии государственной службы в г. Иваново (153002, Иваново, пер. Посадский, 8)

Чаленко Наталья Владимировна – аспирант Московской Открытой Социальной Академии (МОСА), начальник группы психологов службы авиационной безопасности ЗАО «Домодедово Эрпорт Авиэйшн Секьюрити» (142015, Московская область, Домодедовский район, Аэропорт Домодедово)

Щёголева Алина Владиславовна – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (119606, Москва, проспект Вернадского, 84)

OUR AUTHORS

Busygina Inna Sergeevna – the candidate of pedagogical sciences, the senior lecturer, managing chair of management of the personnel of Humanitarian university (620144, Ekaterinburg, Surikova str., 24a)

Kuzmina Svetlana Vladimirovna – the leading psychologist of faculty of Physical training and sports of Nizhniy Novgorod state university it. N.I. Lobachevsky (603950, Nizhniy Novgorod, pr.Gagarina, 23)

Mirchuk Igor Vyacheslavovich – post-graduate of Bryansk State University named after academician I.G.Petrovsky (241036, Bryansk, Bezhitskaya str, 14)

Pavlova Tatiana Victorovna – the post-graduate student of Humanitarian university (620144, Ekaterinburg, Surikova str., 24a)

Smirnova Irina Aleksandrovna – the candidate of jurisprudence, the senior lecturer, the deputy director of branch of Northwest academy of public service in Ivanovo (153002, Ivanovo, Posadsky lane, 8)

Chalenko Natalia Vladimirovna – post-graduate of Moscow Open Social Academy (MOSA); head of psychologist's group Aviation Security Domodedovo Airport Aviation Security LTD (142015, Moscow region, Domodedovo district, airport Domodedovo)

Shchegoleva Alina Vladislavovna - the post-graduate student of the Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Academy of State Service at the President of the Russian Federation (119606, Moscow, pr. Vernadskogo, 84)

ЖУРНАЛ «АКМЕОЛОГИЯ» № 3/2009 г.

Ответственный за выпуск О. В. Шаланкина

ISSN 2072-7577

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ НАУК**

Подписано к печати 25.09.2009.

Формат 60x84 1/8.

Печать офсетная. Печ. лист. 15,0. Тираж 1000 экз.

Заказ № 250.

Отпечатано в типографии ООО «Мультипринт»,
Москва, ул. Верейская, 29.

*Решением Президиума ВАК
Министерства образования и науки России
журнал «АКМЕОЛОГИЯ» включен в перечень
периодических изданий, рекомендуемых для
публикации научных работ, отражающих
содержание докторских диссертаций*