

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРА¹

А.Г. Кузнецов, С.М. Селезнева

Представлены результаты анализа различных подходов к определению понятия «акмеологический потенциал личности» и описанию структуры этого потенциала. На примере психологического исследования деятельности менеджера рассматривается система личностных ресурсов таких специалистов, которая обеспечивает достижение ими профессионального успеха. Приводится определение акмеологического потенциала личности как динамической системы, включающей в себя ценностные, мотивационные, рефлексивные, оценочные, когнитивные и операциональные элементы. Представлены факторы и условия, влияющие на продуктивное развитие акмеологического потенциала личности менеджера в процессе постановки, достижения, накопления и оценки вершин профессионализма в условиях непрерывных обновлений окружающей среды. Описана система внешних и внутренних факторов, влияющих на развитие акмеологического потенциала менеджера. Описано, что внутренние факторы связаны с природной активностью человека, его потребностями, мотивами и мыслительной деятельностью, в то время как внешние факторы представляют собой институциональные и социальные условия реализации активности, самостоятельности, мотивации и мыслительной деятельности личности. Определение понятия, описание структуры акмеологического потенциала личности и влияющих на него факторов позволяют уточнить методический аппарат для дальнейших научно-практических исследований.

Ключевые слова: акмеологический потенциал личности, факторы развития акмеологического потенциала, активность, самостоятельность, мотивация достижения.

Факторы развития акмеологического потенциала личности (АПЛ) определяются посредством анализа содержания и структуры данного явления в их динамике. Опираясь на результаты содержательно-структурного анализа, представляется возможным выявить внутренние и внешние факторы развития АПЛ.

Структура АПЛ

В психолого-педагогических науках понятие «потенциал личности» характеризует условия и факторы вероятного пути развития личности. Как следствие, под потенциалом личности понимают:

- возможности, склонности, латентные свойства личности, ее стратегии, планы, перспективы, ценности [13];

- способности, рассматриваемые в контексте их значения для деятельности и развития личности [8];
- ресурсы, включаемые в структуру рассматриваемых явлений или процессов [4, 6, 11].

Представляется целесообразным выбрать в качестве основания исследования потенциала личности и достижения его наиболее высокого уровня акме (от др.-греч. *ακμή* – высшая точка, вершина²), определение роли внутренних и внешних факторов, опираясь на представление о потенциале личности с точки зрения ее ресурсов. Поэтому можно предложить следующую формулировку отправного представления о потенциале личности: «Потенциал личности – это совокупность скрытых и явных ресурсов человека, которые могут быть

¹ Материал подготовлен в рамках проекта № 034-ф Программы стратегического развития Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета.

² Понимается как соматическое, физиологическое, психологическое и социальное состояние личности, которое характеризуется зрелостью ее развития, достижением наиболее высоких показателей в деятельности, творчестве [2].

активизированы, преобразованы и использованы для достижения какой-либо цели при наличии определенных условий».

Следует отметить, что в психолого-педагогических науках понятие «акме» употребляется при описании механизмов развития субъекта деятельности вообще и субъекта профессиональной деятельности в частности [6, 11, 14, 20]. Чаще всего под «акме» понимают состояние, характеризующее субъекта деятельности на этапе зрелости. Это состояние достигается благодаря развитию в человеке определенных знаний, умений, способностей, качеств личности, ценностных ориентаций, образа мысли и др. Акме – это одновременно и результат развития, и результат саморазвития личности [6, 20].

АПЛ стал предметом научного исследования в начале XXI века [4, 10, 11, 16]. В настоящее время однозначного, общепризнанного определения понятия и термина акмеологического потенциала нет. Следовательно, и в описании ресурсов, которые составляют структуру этого потенциала, нет однозначности (см. таблицу).

В представленном в таблице описании

структуры АПЛ наблюдаются следующие тенденции рассмотрения АП как:

- адаптационного механизма ([16]);
- духовного явления ([4, 10]);
- части структуры управленческого потенциала [11].

В частности, Д.Н. Мотыгуллин предлагает рассматривать АПЛ профессионала как дуальную структуру: профессиональные умения выступают показателем готовности и способности будущего учителя к профессиональному совершенствованию, а также критерием сформированности акмеологического потенциала [16]. Таким образом, такой потенциал личности является механизмом приспособления профессионала-педагога к меняющимся условиям труда. Отметим, что попытки сведения ресурсов субъекта профессиональной деятельности к умениям специалиста несут в себе опасность потери целостности в раскрытии сущности АПЛ специалиста, так как умения сами по себе являются лишь результатом развития потребностей, способностей, мотивации, ценностей, опыта.

Так, И.А. Беспалов предлагает рассматривать акмеологический потенциал как мно-

Структура акмеологического потенциала (по данным анализа результатов исследований в отечественной литературе по проблеме)

Ф.И.О. автора	Структура	Описание структуры
1	2	3
Д.Н. Мотыгуллин	Профессиональный потенциал	Умения, описанные через коммуникативные, организационные, гностические характеристики и интуиция, которые объединены в категорию «профессиональная готовность»
	Адаптационный потенциал	Умения, описанные через категорию «способность приспосабливаться к меняющимся условиям»
И.А. Беспалов	Акмеологическая культура личности	Способность субъекта, опираясь на культуру социума, оптимально использовать имеющиеся у него ресурсы в процессе решения поставленных задач и собственного развития
	Акмеологическая направленность	Внутренняя установка личности на достижение акме
	Акмеологический опыт	Совокупность акмеологических знаний, умений и навыков, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с самим собой, с социумом, с миром в целом в процессе достижения акме
	Акмеологические способности	Свойства высшей нервной деятельности, психики и других функциональных систем человеческого организма, позволяющие максимально эффективно в определенных условиях реализовать основные психические функции
	Акмеологические профессионально-важные качества личности	Уровень развития общих способностей индивида, который обеспечивает достижение вершин профессионализма и поддержание восходящего вектора развития профессиональной деятельности, гармоничное саморазвитие личности и формирование на этой основе осознанно устойчивого стремления к постоянному самосовершенствованию

1	2	3
	Акмеологическая компетентность	Системно-структурное многоуровневое интегральное личностно-деятельностное качество состоит из следующих компонентов: <ul style="list-style-type: none"> • мотивационно-личностного (акме-мотивация, акмеологические способности и готовность к саморазвитию); • когнитивного (акмеологическое знание и система интеллектуально-эмоциональных умений, способствующих непрерывному обновлению и обогащению акмеологического знания); • операционального (умения и навыки самопознания и саморегуляции)
	Акмеологическое лидерство	Способность руководителя видеть в каждом сотруднике его индивидуальную самобытность, умение проникать в личностную суть другого человека и «схватывать» направленность развития его жизненных стремлений
	Акмеологическое воздействие	Воздействие на подчиненного носит не только функциональный, но и профессионально и личностно развивающий характер. Ценностный обмен между руководителем и подчиненным (или коллективом) в формах воодушевляющей мотивации, проявления индивидуализированного внимания руководителя к подчиненным, интеллектуального стимулирования и идеализированного (харизматического) влияния
Е.А. Леонтьева	Ценностно-мотивационный блок	Акмеологическая направленность педагога – совокупность мотивов и ценностей, определяющих творческий характер деятельности, стремление к достижению вершин своего профессионального мастерства, повышению квалификации и обогащению опыта деятельности, осознание значимости инновационных процессов в образовательной практике, активная жизненная позиция и положительное отношение к своей работе
	Когнитивный блок	Акмеологическая грамотность педагога – интегративная система знаний основ педагогики, психологии, акмеологии и методики, ориентация на участие в создании и реализации концептуальных основ образования, осведомленность о комплексных диагностиках личностных качеств учителя, его когнитивных и креативных способностей и познавательных ценностей, осознание таких понятий, как «акме», «смысл жизни человека», «самоактуализация» и др., инициатива и любознательность
	Операциональный блок	Акмеологические умения педагога – умения и навыки функционального и творческого применения системы своих знаний на практике, выбора программы личностного развития и средств её достижения, рефлексии, самоанализа и коррекции своей деятельности на основе его результатов, способности к творчеству и сотворчеству

гомерную структуру [4]. Акмеологический потенциал при этом представляет собой механизм внутреннего и внешнего аксиологического изменения и самоизменения субъекта профессиональной деятельности. Структура при таком представлении является многомерной, поскольку автор считает, что потенциал личности начинает развиваться на биологическом уровне, охватывая в дальнейшем психический, личностный и социальный уровни организации личности. С одной стороны, такое представление подтверждает значимость равно как биологических, так и социальных

факторов в развитии этого потенциала. С другой стороны, такая точка зрения ведет к определенным рискам, например, риску упустить из внимания наиболее существенные элементы в структуре АПЛ. В качестве специфического элемента акмеологического потенциала И.А. Беспалов рассматривает «акме-мотивацию», под которой понимается особое психическое образование, включающее все виды побуждений (мотивы, потребности, интересы, цели, влечения, мотивационные установки, идеалы, привычки, подражания и т. д.), порождающие активность человека в саморазви-

тии. По мнению И.А. Беспалова, первоосновой акме-мотивации является мотивация достижения. Поэтому при исследовании развития акмеологического потенциала будущего профессионала следует приоритетно обратить внимание на формирование и особенности мотивации достижения. В некоторых литературных источниках, посвященных изучению мотивации достижения [5, 6], указывается, что она динамична; реализуется в несколько этапов, обеспечивая своего рода целостность осуществления деятельности; она влияет на качество конечного результата как в материальной, так и в духовной сфере. При этом существенной характеристикой мотивации достижения является способность превосходить самого себя, выходить за свои пределы.

В исследовании Е.А. Леонтьевой также описывается многомерная структура АПЛ [10]. Выделенные автором в этой структуре три блока элементов по своему содержанию сопоставимы с одним из элементов структуры АПЛ в модели, предложенной И.А. Беспаловым, а именно с составом элементной базы акмеологической компетентности. Два других блока в структурной модели Е.А. Леонтьевой (операциональный и когнитивный) представляются во многом схожими по своему содержанию, т. е. акмеологическая грамотность и акмеологические умения содержательно оказываются довольно близкими друг другу.

При этом важно отметить, что в когнитивном блоке модели АПЛ выделяются преимущественно знания, а в операциональном – умения. В подтверждение такого вывода можно привести точку зрения А.А. Деркача и Е.В. Селезневой о том, что умения являются частью акмеологической грамотности, которая, в свою очередь, является частью акмеологической компетентности [6]. В структуре Е.А. Леонтьевой предлагается заменить элемент «акмеологическая культура» на «акмеологические умения», поскольку последние логичнее рассматривать в совокупности с акмеологической грамотностью и направленностью (при этом автор обособленно отмечает творческие умения как составляющие акмеологического потенциала). Соответственно, акмеологический потенциал рассматривается как средство творчества субъекта профессиональной деятельности.

Нам представляется, что рассматривать грамотность как часть АПЛ не вполне целесообразно, поскольку она является своеобразным интегральным результатом образования

(в рассматриваемом контексте – результатом общего либо профессионального образования). В педагогике понятие «потенциал личности» иллюстрирует незавершенность процесса развития личности и, следовательно, может рассматриваться в качестве фундамента, основания для выявления, активизации и преобразования внутренних и внешних ресурсов личности. Активизировать (тем более – преобразовывать) акмеологическую грамотность, акмеологические умения представляется затруднительным, поскольку последние фактически являются результатом образования и могут быть представлены личностными качествами, знаниями, умениями, способностями, ценностями и т. п.

В контексте вышеизложенного следует отметить, что В.Н. Марков собственно акмеологический потенциал отдельно не изучал, однако анализ результатов и выводов его исследования позволяет выявить некоторые элементы, которые можно определить как структурные элементы АПЛ. В его работе выделяются две составляющих акмеологического потенциала:

- «хочу» (отражает мотивационную составляющую, интерес);
- «могу» (отражает способности личности и ее опыт преимущественно в виде самоэффективной оценки легкости либо сложности достижений в определенной области; профиля возможностей личности в ключевых сферах ее жизнедеятельности) [11].

Если предполагать, что в качестве ключевых сфер жизнедеятельности субъекта выступают личностная, социальная и профессиональная, то описанная выше структура требует уточнения по крайней мере в части отношения к требованиям профессии (например, описания профессиональных способностей).

Считается согласованным мнение исследователей о том, что в структуре акмеологического потенциала представлены определенные способности: как общие (например, способность к саморазвитию, творческие способности), так и специальные профессиональные (например, управленческие способности). При этом, в частности, способность к саморазвитию конкретизируется через способность к самообразованию. Такая способность обеспечивает субъекту возможность выхода за пределы имеющегося у него жизненного опыта, накопленного при деятельности в различных социально-профессиональных и социально-

бытовых институтах (в сферах образования, профессиональной деятельности, в семье и др.). Нам представляется, что в структуру акмеологического потенциала необходимо включить и опыт субъекта деятельности, и опыт профессиональной деятельности. При этом следует подчеркнуть, что опыт должен рассматриваться как промежуточное звено между потенциалом личности и деятельностью [11].

Исследование акмеологического потенциала менеджера

В рамках каждого исследования складываются различные подходы к изучению акмеологического потенциала. Как следствие, наблюдается существенный разброс параметров и показателей изучения и оценки этого явления. Следствием такого рода неоднозначности теоретико-экспериментальных данных являются затруднения в решении практических вопросов исследования факторов развития акмеологического потенциала субъекта профессиональной деятельности.

Цели и задачи выполненного нами исследования, заданные содержанием Программы стратегического развития Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета, предопределили выбор изучения деятельности и особенностей АПЛ менеджера в качестве объекта и предмета исследования факторов развития акмеологического потенциала субъекта профессиональной деятельности.

Для определения основных (ключевых, ведущих) факторов, способствующих достижению менеджером акме, предполагается опираться на анализ следующих теорий и концепций:

- теорий управления, разработанных в школе научного менеджмента [21] и новых человеческих отношений [13];
- идей антропологического подхода к управлению [22];
- концептуальных положений Московской акмеологической школы в области исследования профессионализма и, в частности, профессионализма в управленческой деятельности [3, 6, 11, 12, 14];
- акмеологической концепции развития профессионального мастерства менеджера [20, 23];
- теории комплексной оценки человеческого потенциала менеджера [7];

- теоретических положений психологии, касающихся субъекта жизненного пути и управленческой деятельности [1, 5, 8, 9, 15, 23].

Считается, что достижение акме связывается с природной активностью личности, развивающейся в деятельности [1, 6–8, 11, 15, 20]. В личной и социальной сферах проявление активности связывается с механизмом «само» [3, 6], который наиболее ярко реализуется в инициативности, целеустремленности [1, 6, 22], рефлексивности [3, 7, 9, 11, 14, 22, 23], то есть в активной жизненной позиции личности по отношению к окружающему миру и себе.

Внутренней основой активной жизненной позиции является мотивация достижения [5] и ценностно-смысловая сфера личности [11, 20]. В соответствии с такими представлениями активная жизненная позиция реализуется в мыслительной деятельности, знаниях, способностях, умениях, ценностях и смыслах, которые составляют жизненный опыт личности.

В профессиональной деятельности активность личности трансформируется. Благодаря влиянию различных социально-профессиональных и социально-бытовых институтов активность личности приобретает новые характеристики.

В контексте этих положений применительно к объекту и предмету выполненного нами исследования следует отметить, что реализация активной стратегии саморазвития менеджера непосредственно связана с процессами стратегического мышления [1, 20, 23], развитие которого напрямую связано с наличием профессиональных знаний, умений и управленческих способностей [7, 14, 20–22], которые, в свою очередь, зависят от сформированности способности к самообразованию [12] и творческих способностей личности [23]. Профессиональная деятельность способствует преобразованию имеющегося личного и социального опыта взаимодействия с людьми в опыт управления [6, 20, 21].

Самым существенным является наличие в вышеназванных характеристиках субъекта профессиональной деятельности специфического свойства: все они способствуют расширению его возможностей в различных социальных институтах и, как следствие, приводят к формированию такого субъекта способности к преобразовательной деятельности. Эти характеристики потенциала личности стимулируют субъекта профессиональной деятельности достигать вершин профессионализма, содействуют накоплению и реализации личных

и профессиональных достижений и позволяют оценивать свое поведение.

Анализ перечисленных выше литературных источников по специальности позволяет выделить три крупных блока характеристик потенциала личности: ценностно-мотивационный (как правило, этот блок чаще всего рассматривается в качестве ведущего), когнитивно-операциональный и рефлексивно-оценочный. Объединение характеристик в состав таких блоков в рамках одного изучаемого психологического феномена позволяет говорить о наличии в структуре личности менеджера потенциала, позволяющего ему успешно самореализовываться в личной, социальной и профессиональной сферах. Кульминацией самореализации человека считается акме [1, 6, 20], и именно поэтому данный потенциал можно назвать акмеологическим.

Под акмеологическим потенциалом здесь и в дальнейшем будем понимать динамическую систему, включающую в себя ценностные, мотивационные, рефлексивные, оценочные, когнитивные и операциональные элементы, обеспечивающие продуктивное развитие менеджера в процессе постановки, достижения, накопления и оценки вершин профессионализма в условиях непрерывных обнов-

лений окружающей среды, опосредованных влиянием некоторых внешних и внутренних факторов.

Внешние и внутренние факторы развития акмеологического потенциала менеджера

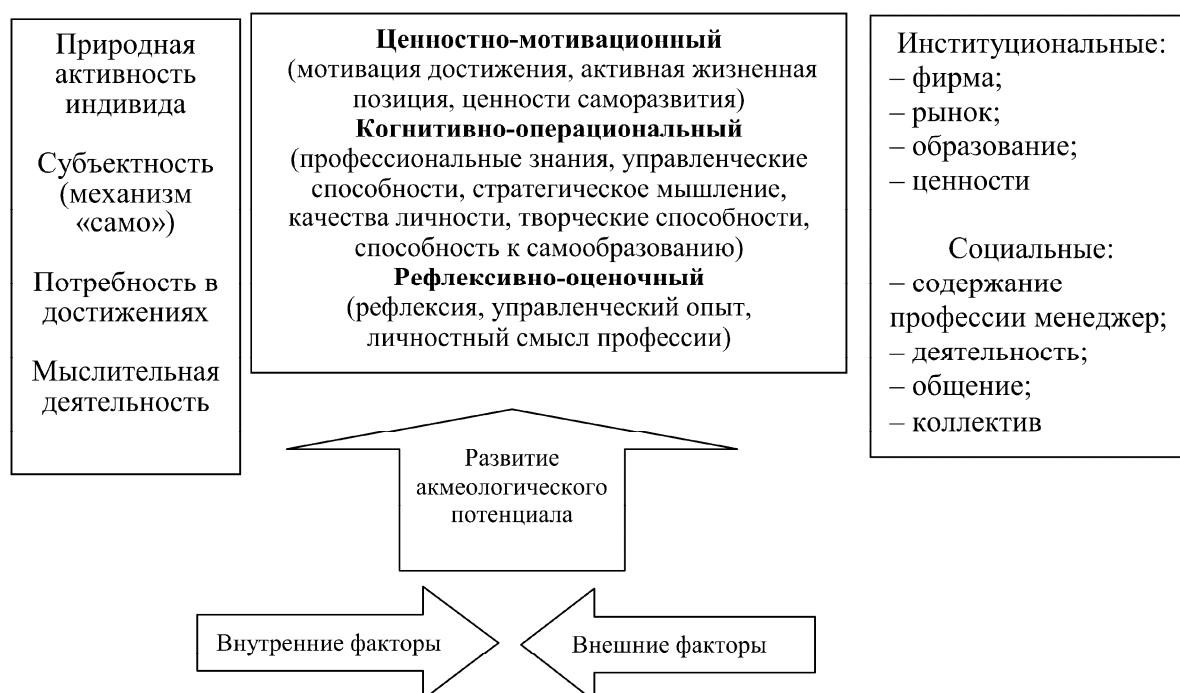
Проведенный нами анализ представленных выше научных литературных источников позволяет определить факторы развития акмеологического потенциала менеджера.

Под такого рода факторами будем понимать представление о факторе как существенном обстоятельстве, наблюдаемом в каком-нибудь процессе, явлении [17].

Классические положения психологии гласят, что развитие человека детерминировано внутренними и внешними факторами [18]. К внутренним факторам относятся физиологические и психические свойства организма, а к внешним – «окружение человека, среда, в которой он живет и развивается» [19].

Нами предложена графическая модель структуры акмеологического потенциала менеджера (см. рисунок).

В плане пояснения предлагаемой схемы следует отметить ключевое положение, что внутренние факторы акмеологического потенциала менеджера находятся в неразрывной



Факторы развития акмеологического потенциала менеджера

связи с внешними факторами и в своей совокупности оказывают влияние на развитие акмеологического потенциала менеджера.

Публикуемые материалы представляют результаты начального этапа работы по исследованию процессов формирования акмеологического потенциала выпускников вузов на примере изучения индивидуально-психологических характеристик личности выпускников вузов, осуществляющих подготовку специалистов, бакалавров и магистров по направлению подготовки «Менеджмент». В настоящей работе выделен основной понятийный аппарат и сформулированы базовые теоретические предпосылки для дальнейших исследований.

В настоящее время запланировано проведение ряда социально-психологических и собственно психодиагностических исследований с целью выявления основных составляющих предложенной структурно-компонентной модели акмеологического потенциала менеджера.

Литература

1. Абульханова, К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды / К.А. Абульханова. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999. – 224 с. (Серия «Психологи Отечества»)
2. Анисимов О.С. Акмеология и методология: проблемы психотехники и мыслетехники / О.С. Анисимов. – М.: РАГС, 1998. – 772 с.
3. Анисимов, О.С. Принятие управленческих решений: методология и технология / О.С. Анисимов. – М.: 2002. – 436 с. – (Энциклопедия управленческих знаний. Методология).
4. Беспалов, И.А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации: дис. ... канд. психол. наук / И.А. Беспалов. – М., 2008. – 262 с.
5. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. – М.: Смысл: Издат. центр «Академия», 2006. – 336 с.
6. Деркач, А.А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А.А. Деркач, Е.В. Селезнева. – Изд. НПО «МОДЕК», 2006. – 496 с. – (Серия «Библиотека психолога»).
7. Егоршин, А.П. Карьера одаренного менеджера / А.П. Егоршин, С.Г. Филимонова. – М.: Унив. кн.; Логос, 2007. – 408 с.
8. Иголевич, Н.И. Психология личности и деятельности менеджера / Н.И. Иголевич. – Челябинск: ООО «Полиграф-Мастер», 2005. – 256 с.
9. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
10. Леонтьева, Е.А. Акмеологический потенциал учителя как основа его профессионального самоопределения // Альманах научных открытий. – 2009. – 8 июля. – <http://teleconf.ru/aktualnyie-problemyi-gumanitarnyih-distsiplin-i-prepo/akmeologicheskij-potentsial-uchitelya-kak-osnova-ego-professionalnogo-samoopredeleniya.htm>
11. Марков, В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дис. ... д-ра психол. наук / В.Н. Марков. – М., 2004. – 453 с.
12. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
13. Маслоу, А. Маслоу о менеджменте: пер. с англ. / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
14. Михайлов, Г.С. Акмеологическая концепция принятия и реализации управленческих решений: дис. ... д-ра психол. наук / Г.С. Михайлов. – М., 2004. – 429 с.
15. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
16. Мотыгуллин, Д.Н. Формирование акмеологического потенциала будущего учителя: дис. ... канд. пед. наук / Д.Н. Мотыгуллин. – Казань: Казан. гос. пед. ун-т, 2001. – 202 с.
17. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: ок. 57000 слов / С.И. Ожегов – 18-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз., 1987. – 797 с.
18. Педагогика: учебное пособие для студентов пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – 4-е изд. – М.: Школьная пресса, 2004. – 512 с.
19. Подласый, И.П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов: учеб. пособие для вузов / И.П. Подласый. – М.: ВЛАДОС-пресс, 2004. – 365 с.

20. Резанович, И.В. Развитие профессионального мастерства менеджера в системе бизнес-образования: дис. ... д-ра пед. наук / И.В. Резанович. – Магнитогорск, 2006. – 359 с.

21. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента: пер с англ. / Ф.У. Тейлор. – М.: Журнал «Контроллинг», 1991. – 104 с. – (Классики менеджмента; Вып. 1).

22. Шепель, В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. – М.: Нар. образование, 1999. – 432 с.

23. Юрьева, Н.Т. Типообразующие отношения креативности и стратегического мышления: психофизиологические предикторы: дис. ... канд. психол. наук / Н.Т. Юрьева. – Уфа, 2004. – 164 с.

Поступила в редакцию 08.11.2012 г.

Кузнецов Андрей Геннадьевич. Кандидат технических наук, доцент кафедры экономики, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет. E-mail: sp_9914@mail.ru

Kuznetsov Andrey Gennadyevich. Ph.D in Technics, Associate professor, Department of Economics, Perm State University of Humanities and Education, E-mail: sp_9914@mail.ru

Селезнева Светлана Михайловна. Старший преподаватель кафедры экономики, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет. E-mail: seleznevasm@mail.ru

Selezneva Svetlana Mikhailovna. Senior teacher, Department of Economics, Perm State University of Humanities and Education. E-mail: seleznevasm@mail.ru