

ЛУСИНЕ САМВЕЛОВНА СТЕПАНЯН
Ереванский государственный университет

К ВОПРОСУ О РОЛИ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

To the question of the role of person's acmeological culture in the professional activity

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: акмеологическая культура, профессиональное становление, мотивация, самооценка, самоактуализация

KEYWORDS: acmeological culture, professional formation, motivation, self-estimation, self-actualization

АБСТРАКТ: The problem of person's acmeological culture in the field of personal and professional activity was investigated. The dynamic model of acmeological culture of person, which consists of such functional elements as self-estimate, motivation and active life position, was described. The role of the acmeological culture was shown as integrative factor, which stimulates the process of achievement of "acme" in all spheres of human activity through understanding, realization and actualization of their needs, values and interests.

Характерными особенностями современного общества являются изменчивость, неустойчивость, радикальность преобразований, противоречивость, что предъявляет высокие требования к личности для адаптации и эффективного функционирования в этих условиях. При этом изменения касаются всех сфер жизнедеятельности человека, в том числе и профессиональной деятельности. Происходящим инновационным изменениям особенно подвержены руководители различного уровня и сфер управления, от уровня профессионализма которых зависит эффективность и долголетие функционирования организации. В условиях преобразования профессиональной деятельности существенно меняются роль и место руководителей в данной системе, где акцент ставится на внутренние психологические и психофизиологические ресурсы личности руководителя, самооценку этих ресурсов и знание путей их реализации. Целостность изучения управленческой деятельности руководителя требует качественно нового интегративного подхода, коим является акмеологический подход к индивидуальным, личностным

и субъектно-деятельностным характеристикам человека, предполагающий интеграцию этих характеристик, взятых в единстве и во взаимосвязях (Деркач/Зазыкин 2003). При этом важно не только исследование акмеологической культуры личности профессионала, но и акме-ориентированного развития и формирования компетентного профессионала.

Предметом изучения в акмеологии является процесс продвижения человека к вершинам его профессиональной и личностной зрелости, так называемых локальных и глобальных «акме», т. е. акмеология изучает внутренний психологический процесс саморазвития и самосовершенствования, показателями которых являются промежуточные результаты в виде объективных и субъективных достижений человека в труде и их долголетие. Задачей акмеологических исследований является выявление закономерностей профессионального развития, взаимовлияние на него различных факторов. Известно, что акмеологическая культура личности является интегративным показателем развития человека и одновременно внутренней личностной характеристикой, обеспечивающей акме-ориентированное развитие (Деркач 2000; Селезнева 2005). Человек, со сформировавшейся акмеологической культурой, не только реализует себя, но и открывает новые потенциальные возможности в себе, которые ориентируют его на качественно новый уровень функционирования. Т.е. человек с развитой акмеологической культурой в равной степени использует как явные, так и скрытые свои ресурсы для достижения поставленной цели, что и обеспечивает профессиональное долголетие и профессиональную компетентность человека. Вектор развития акме-ориентированного человека всегда имеет восходящую направленность, однако это не означает, что на пути к достижению вершин развития не встречаются препятствия и нисхождение. Отличительной чертой акме-ориентированной личности является восходящий вектор развития человека как индивида, личности и субъекта деятельности во взаимосвязи, в результате чего у профессионалов формируется устойчивое стремление к самопознанию и самосовершенствованию.

В современных исследованиях большое значение придается теоретической модели акмеологической культуры человека, компонентами которой являются ментальность, ценностные ориентации, мотивация, а также эмоционально-операциональная система. В работах Е. В. Селезневой (2005) и других отмечена также и операционально-функциональная модель акмеологической культуры.

Однако немаловажными в формировании и развитии акмеологической культуры личности являются некоторые личностные качества, играющие роль детерминантов развития акмеологической культуры. Среди этих качеств значимое место занимает активная жизненная позиция, которая в свою очередь подразумевает целенаправленность и эффективное целеполагание, а также внутренний локус контроля; самооценка и притязания; мотивационная сфера; психические состояния, коммуникативность и организованность, а также

лежащие в основе формирования акмеологической культуры – способность к самопознанию, саморазвитию и самоактуализации.

Активная позиция человека играет ключевую роль в формировании акмеологической культуры личности. Личность, занимающая активную жизненную позицию, не подчиняется природным условиям функционирования, а преобразует их применительно своему внутреннему каркасу, демонстрируемые в соответствующем, адаптивном, результативном поведении, проявленном в общении, в труде и в познании мира.

В работе А. В. Аверина (2001) показано, что жизненно-активная позиция личности предполагает наличие некоторых основополагающих структурных свойств личности, таких как субстанциональность и направленность, которые в свою очередь являются предпосылками развития рефлексии, склонности к саморазмышлению. Направленность личности определяется его устремленностью, которая подразумевает идентификацию и осознание своих потребностей, формирование внутренних и внешних мотивов, побуждающих личность к действиям, удовлетворяющим эти потребности. При этом важным звеном являются также ценности и идеалы, движущие активность человека в определенном направлении (Ананьев 2001). Таким образом, можно сказать, что активная позиция личности является одновременно и детерминантом, и продуктом личностного роста.

Как было указано выше, активная позиция личности базируется на внутренней локализации контроля и воли, которая подразумевает высокую ответственность личности за свои поступки, независимость, настойчивость в достижениях цели, адекватность и уверенность в себе, что и является предпосылкой самосовершенствования, личностного и профессионального роста.

Возможно, интернальность как свойство личности, является также и предпосылкой эффективного целеполагания, так как люди с внутренним локусом контроля чаще находят в собственной жизни смысл и лучше видят ее цели, ссылаясь только на свои собственные силы. В связи с чем, интернальность порождает и уверенность в себе, так как достижения приписываются собственной личности, в отличие от экстерналов. Интерналы инициативны, решительны, уверены в себе, принципиальны в межличностных отношениях, не боятся рисковать. В то время как экстерналы характеризуются большей подверженностью манипуляциям, они более уступчивы и чувствительны к мнению и оценкам других. В целом, экстернальные личности оказываются хорошими исполнителями, эффективно работающими под контролем других людей.

Таким образом, можно сказать, что интернальность как личностная характеристика представляет собой результат осмысления окружающего мира и собственного места в нем, описывает степень ощущения себя активным субъектом собственной деятельности, т.е. активную позицию в жизни личности, что особенно важно для личности руководителя.

В структуре акмеологической культуры личности значимое место занимает самооценка, как центральное звено, ядро структуры личности, определяющее активность и адаптивность человека, а также регулятивную функцию поведения. Несмотря на то, что самооценка не является данностью, а формируется в процессе социализации личности, умалить место и значимость самооценки в жизни человека трудно. Самооценка в рамках различных подходов рассматривается в структуре личности, как центральное ее образование, а также как оценочная характеристика самосознания. Однако эти два подхода не противоречат друг другу, а наоборот показывают многогранность и многозначность данного личностного новообразования.

В тоже время различают разные виды самооценки: общую самооценку, профессиональную самооценку, физическую самооценку, психологическую, социальную и интеллектуальную самооценку. В зависимости от ценностей личности, один из видов самооценки играет решающую роль в формировании общей самооценки, и как следствие самоотношения. В работе И. И. Чесноковой (1977) показано, что в становлении общей самооценки ведущая роль отводится когнитивному компоненту, поскольку его функцией является обобщение наиболее значимых для личности самооценок, их синтез и выработка ценностной самооценки, в которой отражается понимаемая личностью ее собственная сущность.

В то же время, в акмеологических исследованиях А. А. Деркача (2000), А. А. Реана (1988) и др. показаны такие составляющие самооценки, как самооценка достижений и самооценка потенциала. При этом, первая из них отражает удовлетворенность (или неудовлетворенность) собственными достижениями, а вторая – уверенность в своих способностях. Рассматривая самооценку с точки зрения деятельностного подхода, Деркач выделяет следующие виды самооценки: самооценка возможностей, целеполагания, процесса и результата деятельности (см.: Деркач/Зазыкин 2003).

В работах ряда авторов, в структуре самооценки выделяют когнитивную и эмоциональную составляющие, и как их производное, поведенческую составляющую. При этом эмоциональная составляющая отражает самоотношение к своим различным качествам и действиям, знания о которых человек получает с помощью когнитивного компонента, а также порождает самопринятие как результат оценки внутренних качеств (Чеснокова 1977).

В своей диссертационной работе И. А. Галкина (2009) отмечает, что различные виды самооценки, такие как общая и профессиональная самооценка, самооценка достижений и исполнения, факторы «самоуважения», «активности» и «силы» значимо коррелируют с такими особенностями личности как целенаправленность, заинтересованность, самостоятельность, организованность, ответственность, компетентность, креативность.

Самооценка имеет также свои показатели в виде биполярных измерений, таких как адекватность/неадекватность, устойчивость/неустойчивость, осознаваемость/неосознаваемость, каждая из которых вносит свой специфический вклад в формирование и развитие самооценки как системообразующего фактора.

Таким образом, самооценка во всех ее проявлениях и уровнях функционирования выступает необходимым внутренним условием организации субъектом своего поведения, деятельности отношений. При этом неоднозначные связи различных компонентов и видов самооценки и определяют значимость этого личностного и социального новообразования как фактора самореализации и самоактуализации.

Не менее важным детерминантом акмеологической культуры является мотивационная сфера личности. Мотивация является динамичным компонентом акмеологической культуры и определяет степень успешности деятельности человека, стимулируя эффективное развитие профессионального самосознания, профессиональной образованности и культуры личности. В то же время, мотивация личности определяется уровнем развития акмеологической и профессиональной культуры, многогранностью достигнутых «акме» и путей их развития. Мотивационная сфера профессионалов отличается большим разнообразием, количеством и силой мотивов, что также приводит к многогранности этой категории.

Известно, что в основе развития мотивации лежат неудовлетворенные потребности человека, т.е. когда возникает напряжение в отношениях необходимости и данности потребностей. При чем, чем больше напряжение в этих отношениях, тем более существенной становятся мотивы действий. Из вышесказанного вытекает, во-первых, что развитие мотивации зависит от осознания потребностей личности, и во-вторых, от анализа путей удовлетворения этих потребностей.

В своей диссертационной работе С. В. Бажанова (2004) отмечает, что мотивация является акмеологической категорией и представляет собой многомерное и многоуровневое образование, включающее познавательный, профессиональный, социально-нравственный и утилитарный компоненты. Существенная роль в развитии профессиональной мотивации отводится внутренним и внешним факторам акмеологического развития. К внешним факторам, согласно Бажановой, относятся макросредовые и микросредовые факторы, в то время как, группу внутренних факторов автор подразделяет на две подгруппы: устойчивые (характерологические и индивидуально-типологические особенности личности) и динамические (удовлетворенность профессией, профессиональная направленность, социально-психологические установки на самосовершенствование и саморазвитие, профессионально важные качества).

В рамках исследований профессионального развития И. Н. Шурыгин (2012 и др.) в формировании специалиста-руководителя на начальных этапах профессионализации основополагающую роль отводит антиципирующей мотивации, определяя ее как способность прогнозировать и рефлексировать возможности профессионального развития. При этом автор выделяет процессуально-технологические (антиципация представлений о профессиональной деятельности руководителя), ценностно-смысловые (предвосхищение ценностей и смысла управленческого труда); личностно-поведенческие (прогнозирование готовности к управленческой деятельности в роли менеджера через соотнесение образа «Я» с образом «профессиональное Я», «Я руководитель») структурные единицы, которые в единстве и взаимосвязи предвосхищают акме-ориентированное развитие профессионала.

Резюмируя вышеизложенное, можно полагать, что одним из проявлений результата акме-ориентированного развития личности являются такая особенность мотивационной сферы, как профессиональное целеполагание, которое представляет собой осознание и актуализацию профессиональных целей и потребностей, приводящих к профессиональному самосовершенствованию.

Не менее важным ориентиром акмеологического развития личности профессионала является профессиональная мотивация, включающая интерес к процессу, содержанию, значимости результата, потребности к профессиональному самосовершенствованию, а также мотивация достижения и стремление к саморазвитию и саморефлексии.

Наряду с мотивационной сферой личности в формировании и развитии акмеологической культуры личности значимое место принадлежит эмоционально-волевой системе личности, и в частности стрессоустойчивости, эмоциональной лабильности, а также таким психическим состояниям личности, как агрессивность, фрустрация, тревожность и т.д., которые в комплексном действии влияют на эффективность деятельности руководителя.

Стрессоустойчивость как устойчивая характеристика личности предопределяет степень чувствительности к различным психогенным стимулам, которыми богата профессиональная деятельность, и в особенности, тех профессий, которые требуют своевременности и безошибочности действий. К числу таких профессий относится управленческая деятельность, характеризующаяся наличием большого числа разнообразных стрессовых факторов: информационных, эмоциональных, когнитивных и т.д., которые стимулируют развитие дезадаптационных механизмов организма, в связи с чем стрессоустойчивость можно считать фактором профессиональной надежности.

Стрессоустойчивость как интегративное свойство личности, характеризуется таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека,

которые обеспечивают оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке, является основой успешного социального взаимодействия человека, который характеризуется эмоциональной стабильностью, низким уровнем тревожности, высоким уровнем саморегуляции, психологической готовностью к стрессу. В многочисленных исследованиях стресса выявлена зависимость стрессоустойчивости и особенностей адаптации к стрессогенным условиям от таких свойств индивидуальности как сила нервной системы, эмоциональная реактивность, тревожность, исходный уровень активации, «локус» контроля за своей деятельностью, самооценка, тип поведения и т.д. (Голикова, Стрелец 2001).

С другой стороны, показано, что стрессоустойчивость имеет как общепсихологические, биологические детерминанты, так и социально-психологические. При этом в зависимости от характера деятельности, а также уровня профессионализации структурные единицы стрессоустойчивости могут сильно варьировать по степени их влияния на общий уровень проявлений стрессоустойчивости. Но в тоже время неразвитость одного из компонентов стрессоустойчивости, может быть компенсирована большей развитостью другого компонента. Если рассмотреть эту проблему в контексте формирования акмеологической культуры, можно сказать, что стрессоустойчивость является, с одной стороны, результатом удовлетворенности-неудовлетворенности жизнедеятельности, с другой стороны, личностной характеристикой, предопределяющей эффективность этой же деятельности. Т.е., человеку со сформировавшейся акмеологической культурой свойственен высокий уровень стрессоустойчивости, несмотря на биологические детерминанты его развития.

В плане эффективности деятельности существенная роль принадлежит также такому психическому состоянию личности, как тревожность, которая является косвенным показателем эффективности профессиональной деятельности. Психические состояния влияют на результативность деятельности, а в свою очередь результативность рационально и эмоционально переживается, что отражается на психическом состоянии личности (Мясищев 1960). Можно сказать, что психическое состояние является своего рода результирующей производной от взаимодействия личности с окружающей действительностью, т.е. внешние воздействия преломляются через внутренние условия и опосредуются ими. В данном контексте в роли внутренних условий выступает сформировавшаяся акмеологическая культура личности, предопределяющая положительные изменения эмоционального компонента в виде таких проявлений, как преобладание состояния удовлетворенности в личной и профессиональной сфере, гармония и взаимопонимание.

Акмеологическая культура является тем психологическим новообразованием, которое интегрирует имеющиеся внутренние и внешние ресурсы

человека, направляя их на достижение поставленных целей. При этом этот процесс является бесконечным: достижение одних целей порождает другие цели и уже на качественно новом уровне.

Таким образом, акмеологическую культуру личности, а в частности профессионала, можно представить в виде динамической модели функционирования человека, составляющие которой являются взаимовытекающими и взаимосвязанными. При этом, важно отметить, что если функциональные единицы акмеологической культуры динамичны в своем существовании, то сама акмеологическая культура является устойчивым новообразованием, которая в равной мере служит предиктором эффективного функционирования человека как индивида, личности и субъекта деятельности. Сформировавшаяся акмеологическая культура, являясь специфическим новообразованием человека, предполагает познание и оценку своих возможностей и притязаний в целях последующей реализации в жизни. Овладевая акмеологической культурой, специалист творит самого себя как активного субъекта социальной и профессиональной деятельности. Акмеологическая культура личности служит источником профессионального самопознания, включающего поиск места и роли личности в профессии, определения для себя профессиональных перспектив, путей их достижения. Человек, овладев акмеологической культурой, стимулирует процесс достижения «акме» – высшего уровня компетенции и профессионализма – через реализацию себя, своих ценностей, интересов и способностей. Именно поэтому акмеологическая культура личности является одной из предпосылок профессионального становления будущего специалиста.

Теоретический анализ предикторов формирования и развития акмеологической культуры личности позволяет конструировать целостные акмеологические технологии, внедрение которых в различные отрасли профессиональной деятельности человека будет способствовать повышению уровня профессионализма субъектов деятельности.

Библиография

- Аверин, В. А. (2001), Психология личности. Санкт-Петербург.
Ананьев, Б. Г. (2001), Человек как предмет познания. Санкт-Петербург.
Анисимова, О. М., (1984), Самооценка в структуре личности студента [автореферат диссертации]. Ленинград.
Бажанова, С. В. (2004), Акмеологические факторы развития мотивации профессионально-педагогической деятельности преподавателей высшей школы [автореферат диссертации]. Ульяновск.
Бодалев, А. А./Рудкевич, Л. А. (2003), Как становятся великими или выдающимися? Москва.
Галкина, И. А. (2009), Взаимосвязь самооценки личности и характеристик исполнительской деятельности [автореферат диссертации]. Москва.
Деркач, А. А. (2000), Психология развития профессионала. Москва.
Деркач, А. А./Зызыкин, В. Г. (2003), Акмеология. Санкт-Петербург.

- КУЗНЕЦОВ, А. Г./СЕЛЕЗНЕВА, С. М. (2012), Факторы развития акмеологического потенциала менеджера. В: Вестник Южно-Уральского государственного университета. 45 (304), 12–16.
- МЯСИЦЕВ, В. Н. (1960), Личность и неврозы. Ленинград.
- РЕАН, А. А. (1988), Психологический анализ проблемы удовлетворённости избранной профессией. В: Вопросы психологии. 1, 83–88.
- СЕЛЕЗНЕВА, Е. В. (2005), Развитие акмеологической культуры государственных служащих [автореферат диссертации]. Москва.
- СТРЕЛЕЦ, В. Б./ГОЛИКОВА, Ж. В. (2001), Психофизиологические механизмы стресса у лиц с различной выраженностью активации. В: Журнал высшей нервной деятельности. 51/2, 166–173.
- ФОНАРЕВ, А. Р. (1998), Психология личностного становления профессионала. Москва.
- ЧЕСНОКОВА, И. И. (1977), Проблема самосознания в психологии. Москва.
- ШУРЫГИН, И. Н. (2012), Антиципирующая мотивация как основополагающий фактор формирования профессионализма руководителей среднего звена в области информационных технологий. В: Современная психология. Пермь, 41–44.