

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**



МАУП

В. М. Колпаков

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ПЕРСОНАЛА**

Рекомендовано

*Министерством образования и науки Украины
в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений*

Киев 2006

ББК 65.050.2я73
К61

Рецензенты: *О. С. Анисимов*, д-р психол. наук, гранд-д-р философии, проф.
В. А. Семиченко, д-р психол. наук, проф.
Г. А. Дмитренко, д-р экон. наук, проф.

Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом (протокол № 6 от 2.07.04)

Рекомендовано Министерством образования и науки Украины (письмо № 19/18.2-2693 от 20.12.04)

Колпаков В. М.

К61 Управление развитием персонала : Учеб. пособие для студентов вузов. — К. : МАУП, 2006. — 712 с. : ил. — Библиогр. в конце глав.

ISBN 966-608-456-2

В учебном пособии систематизированно излагаются теория и практика развития человека, рассматриваются закономерности и процессы управления профессионально-квалификационным и социальным развитием персонала.

Для магистров, преподавателей и практиков, специализирующихся в области управления персоналом.

ББК 65.050.2я73 + 88.5я73

ISBN 966-608-456-2

© В. М. Колпаков, 2006
© Межрегиональная Академия
управления персоналом (МАУП), 2006

ПРЕДИСЛОВИЕ

В конце прошлого века человечество оказалось перед необходимостью реализации новой модели своего развития. Эта задача была оформлена в сознании людей после конференции ООН по окружающей среде и развитию, проходившей в июне 1992 г. в Рио-де-Жанейро, где присутствовали главы государств и правительств мира.

Анализ деятельности человека в политической, материальной и духовной сфере привел к выводу, что сообщество людей, находясь в пункте системной бифуркации, переживает решающий момент своей истории. По оценке футурологов, человечество вряд ли переживет XXI ст., если не “пересмотрит” свое развитие. С усложнением общества его развитие становится все менее предсказуемо. Наступил конец действующей исторической эпохи, что и обусловило интерес к управлению развитием больших социальных систем. Определена необходимость разработки и реализации стратегии устойчивого развития человеческой цивилизации.

В новых условиях жизнедеятельности организационных систем особую значимость приобретает система подготовки кадров. В связи с этим возросла роль научного знания в обществе, получило приоритет развитие интеллектуальных, наукоемких и экологобезопасных технологий и производств.

Появление дисциплины связано с возрастанием роли человеческого фактора в организации человеческой деятельности, поиском скрытых резервов повышения ее эффективности и потребностями организаций иметь персонал, уровень подготовки которого отвечает требованиям времени. Способствует ее появлению и то, что человечество вступило в постиндустриальную эпоху, где главный фактор успеха в будущем — управление развитием.

Важность и необходимость управления развитием требует реально представлять задачи и проблемы соответствующей управленческой деятельности. Затруднения начинают возникать уже в понимании человека, персонала организации как объекта развития. Сегодня с позиций философской антропологии, космологии, психологии и других научных дисциплин человека воспринимают социоприродным феноменом, информационно-энергетическим комплексом, микрокосмосом, аналогичным макрокосмосу. Следовательно, если мы собираемся управлять развитием человека, появление которого на этой планете еще загадка, то необходимо разобраться, что понимается под развитием, которым решили управлять. Результатом пребывания и развития человека на Земле является системный кризис. Человек продемонстрировал своими действиями не только незнание законов развития, но и нежелание их учитывать в управленческой деятельности.

В наше время человек лишь пытается управлять своим развитием, но получается это у него далеко не всегда успешно. Причины кроются не только в том, что он не владеет средствами управления развитием, а скорее в другом. Все, что человеком открыто и создано, направляется на самоуничтожение, закабаление себе подобного, превращение его в ресурс в собственных корыстных интересах, без стратегического видения последствий такой деятельности. Более того, право управлять процессом жизни часто позволено тем, кто не знает законов биологического, социального и духовного развития, но имеет иные основания манипулировать миллионами.

Сейчас человечество живет в эпоху значительных возможностей для мира и развития. Способность к их реализации определяется выводами из уроков истории, которые человек должен сделать. В конце XX ст. с окончанием “холодной войны” появилась надежда на прогресс в социально-экономической сфере за счет переориентации государственных бюджетов на мирную экономику и осуществление социально-экономических реформ. Однако реалии действительности показывают, что выводов не делается. Во многих регионах растут безработица, бедность, преступность, межэтническое насилие, гражданские столкновения. Ситуация нуждается в новых подходах, в принципиальном разрешении кардинальных проблем жизни. Ученые фиксируют, что вместе с кризисом общества переживают кризис и общественные науки. Это обусловлено, главным образом, отсутствием единого понимания природы общества, интеграции знаний.

Происходит становление общественного сознания, формирование понятий о целесообразных формах, взаимодействие и взаимосодействие в процессе развития. Деятельностным организационным системам характерно рациональное восприятие реальности через принятую систему научно обоснованных догм, нормативных схем поведения. Сегодня рационалистическое понимание зашло в тупик, а новое еще не выработано.

Если понимать человека, персонал организации как целостность, вписанную в универсум, то необходима координация, управление развитием, осуществляемое на универсальном уровне, т. е. системной взаимозависимости и целостности мира. Следует признать роль управления как особый род деятельности, как социальный институт в жизни общества и обеспечить развитие системы подготовки специалистов.

Системный кризис управления на планете имеет внутренние причины, заключен в человеке. Необходимо новое понимание роли и места в жизни для человека. В Украине — частный случай мирового кризиса управления, проявляющийся в специфической форме, имеющий национальные особенности, но основа его общая, общесистемная, и кроется она в человеке.

Для преодоления системного кризиса, кризиса культуры и духовности нужны новые парадигмы общественного развития и управления, способные мобилизовать все ресурсы достойного выживания человечества. При их разработке следует учитывать (история неоднократно доказывала), что политический режим, не способный обеспечить национальное развитие, исторической перспективы не имеет. Так, реформы Петра I, Иосифа Сталина, проводимые с чудовищными затратами всех видов ресурсов, позволяли вроде бы “догнать и перегнать”, но правители уходили и уносили с собой видимость вершины развития.

Сегодня можно констатировать, что реформаторами: не запускался непрерывный, самоподдерживающийся процесс динамики функционирования и самоизменения, самоуправления развитием; целью реформ, особенно последних десятилетий, было получение правящей элитой дополнительной прибыли в ущерб большинству населения; создавалась система социального управления, реализующая не цель общества, а цель господствующих классов, использующих человеческие ресурсы в корыстных интересах.

Выход из кризисного состояния во многом зависит от профессионализма управленцев, структурного и содержательного изменения их деятельности, самоорганизации потенциальных способностей и возможностей. Достижение положительного результата в преобразовании общества и государства можно осуществить на основе акмеологической концепции профессиональной деятельности и подготовки персонала, позволяющей вскрыть факторы, способствующие достижению вершин развития.

Важность акмеологического подхода к управлению развитием персонала объясняется его возможностью интегрировать знания естественных, социальных и гуманитарных дисциплин, изучающих закономерности и механизмы развития человека на стадии его зрелости, а также создающих и внедряющих стратегии, методы и технологии развертывания индивидуального, субъектно-деятельностного и личностного потенциалов.

Оформление и наполнение содержанием данной дисциплины требует первоначального уяснения понятийного аппарата, выстраивание концептуальной модели управления развитием персонала. Ее разработка предусматривает вскрытие законов развития живых систем, принципов и методов управления ими. В пособии излагаются основы синергически-информационного подхода к теории и практике управления развитием персонала. Развитие человека происходит нелинейно, по бифуркационному сценарию как следствие выбора одного из возможных направлений, осуществляемого под влиянием коллективных и индивидуальных воззрений и последующего самоопределения. Последнее обуславливает важность самоуправления в развитии персонала, приоритета человека перед обществом. Решение проблем современной цивилизации характеризуется качеством управления развитием персонала. Нами сделана попытка обобщить знания в области теории и практики развития человека, когда он самоопределяется в мире деятельности и становится персоналом организации.

Основная цель дисциплины — создание системы знаний для получения навыков и умений в организации управления развитием способностей персонала.

Методологическая цель курса — формирование у обучаемых целостной картины развития мира для возможности управления само развитием.

Предмет дисциплины — закономерности и процессы профессионально-квалификационного и социального развития персонала.

Задачи курса: изучение методологии проектирования развития персонала в организации; приобретение умений самостоятельно разрабатывать систему деятельности по управлению развитием персонала, профессионального обучения работников; планирование трудовой карьеры; работа с кадровым резервом; стимулирование развития персонала.

Автор признателен академику РАО А. А. Деркачу за предоставленную возможность изучения работ современных ученых в области акмеологии и психологии профессиональной деятельности в Российской академии государственной службы.

Особая благодарность автора одному из ведущих специалистов в области развития культуры мышления человека профессору О. С. Анисимову за оказанную помощь при разработке данного пособия.



ОБЩИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РАЗВИТИИ

1.1. СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ “РАЗВИТИЕ”

Обоснованность теоретических выводов и ценность практических рекомендаций по решению частной проблемы зависит от правильного понимания тех явлений и процессов, которые по отношению к ней носят более общий характер. Исходя из этого системного принципа, перед решением задач и проблем развития персонала следует определить понятия. Начнем с термина “развитие” (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Определения понятия “развитие”

Определение	Источник	Ключевые слова
1	2	3
Развитие человеческих ресурсов означает умелое обеспечение и организацию процесса научения в целях достижения организацией поставленных целей, чтобы через совершенствование навыков и умений, расширение объема знаний, повышение компетентности, способности к обучению и энтузиазма сотрудников на всех уровнях организации происходили непрерывный организационный и личностный рост и развитие	Управление эффективностью и качеством: Модульная программа / Пер. с англ.; Под ред. И. Прокопенко, К. Норга: В 2-х ч. — М.: Дело, 2001. — Ч. 2. — С. 18.	Умелое обеспечение и организацию процесса научения

1	2	3
<p>Развитие персонала — совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации. Эти мероприятия охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом. Вопросы организации изобретательской и рационализаторской работы в организации</p>	<p>Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Инфра-М., 1998. — С. 299</p>	<p>Совокупность организационно-экономических мероприятий</p>
<p>Развитие кадров является кадрово-экономической функцией, которая направлена на то, чтобы содействовать членам рабочего коллектива всех иерархических ступеней в овладении квалификацией, необходимой для выполнения настоящих и будущих профессиональных требований. Оно подразумевает содействие развитию индивидуальных склонностей и способностей работников, особенно с учетом изменений характера деятельности и с учетом интересов производственных и индивидуальных целей. Развитие кадров осуществляется как процесс, происходящий в ходе определенной последовательности действий с учетом поставленных целей, т. е. улучшения производственного потенциала членов предпринимательства</p>	<p>Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997. — С. 243</p>	<p>Является кадрово-экономической функцией</p>
<p>Развитие персонала ..., т. е. проведение мероприятий, способствующих полному раскрытию личностного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации</p>	<p>Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. — М.: Юристъ, 1998. — С. 190</p>	<p>Раскрытию личностного потенциала работников и росту их способностей</p>

Окончание табл. 1.1

1	2	3
<p>Развитие — высший тип движения, изменения материи и сознания, переход от одного качественного состояния к другому, от старого к новому. Развитие характеризуется специфическим объектом, структурой, источником, формами, направленностью. Развитие не просто изменение ..., а с преобразованием во внутреннем строении объекта, в его структуре, представляющей собой совокупность физически связанных между собой элементов, связей и зависимостей.</p> <p>Общая линия прогрессивного развития переплетается с изменениями, которые образуют так называемые тупиковые ходы эволюции, или даже направлены в сторону регресса</p>	<p>Философская энциклопедия. — М.: Сов.энцикл., 1967. — Т. 4. — С. 452</p> <p>Философский энциклопедический словарь. — М.: Сов.энцикл., 1983. — С. 561</p>	<p>Высший тип движения, изменения материи и сознания</p>
<p>Развитие объекта есть раскрытие или развертывание его внутренних изначальных потенций ... как автономное явление в силу внутренних закономерностей</p>	<p>Зеновьев А. А. Логическая социология. — М.: Социум, 2002</p>	<p>Раскрытие или развертывание его внутренних изначальных потенций</p>
<p>Развитие — это процесс необратимых, направленных и закономерных изменений, приводящий к возникновению количественных, качественных и структурных преобразований психики и поведения человека. Основными свойствами развития, отличающими его от всех других изменений, являются необратимость, направленность, закономерность</p>	<p>Психология человека от рождения до смерти. — СПб.: Еврознак, 2002. — С. 21</p>	<p>Процесс необратимых, направленных и закономерных изменений</p>
<p>Развитие человека — освоение им внутреннего, индивидуально-психологического и внешнего общественного потенциала возможностей. Ведущую роль в развитии человека играет обучение. Любое обучение способствует развитию</p>	<p>Педагогика: педагогические теории, системы, технологии / Под ред. С. А. Смирнова. — М.: Академия, 1999. — С. 8</p>	<p>Освоение им внутреннего и внешнего потенциала. Обученные способствует развитию</p>

Исходя из анализа определений (табл. 1.1), понятие “развитие” используется в различных смысловых значениях. Развитие может характеризоваться:

- *объектом* исследования, представляющим совокупность функционально связанных между собой элементов, связей, зависимостей, изменяющихся с преобразованием во внутреннем строении, структуре; развитие происходит процессуально в определенных условиях взаимодействия с “соседними системами”;
- *структурой* (механизмом) с определенным количеством составляющих элементов, порядком их расположения и качественными изменениями в процессе развития;
- *источником* развития, возникающим в результате противоречий между старым и новым;
- *формой* развития, проявляющейся в эволюционной (медленным, постепенным, качественным изменением) и революционной (внезапно, резко, скачкообразно) сменах качественных характеристик в структуре объекта;
- *направленностью* — прогрессивной и регрессивной;
- *динамикой* — времени и темпов роста.

Процесс развития не универсален и не однороден. Общая линия прогрессивного развития переплетается с изменениями, которые ведут к так называемым тупиковым ходам эволюции или даже направлены в сторону регресса [7]. Понятие “развитие” часто используется рядом с понятиями “созревание и “рост”. Рост — это количественные изменения в ходе совершенствования той или иной психической функции. “Если не удастся обнаружить качественных изменений — это рост” [13]. Созревание — процесс, течение которого зависит от унаследованных особенностей индивидуума. Он состоит в последовательности предварительно запрограммированных изменений не только внешнего вида организма, но и его сложности, интеграции, организации и функций. Развитие, созревание и рост взаимосвязаны: созревание и рост — изменения количественные, служащие основой для развития качественных. В окончательном виде организм — продукт не функционального созревания, а функционального развития: он функционирует, развиваясь, и развивается, функционируя [13].

Основные формы развития — филогенез и онтогенез. Психическое развитие в филогенезе осуществляется путем становления пси-

хических структур при биологической эволюции вида или социокультурной истории человечества в целом.

В ходе онтогенеза формируются психические структуры в течение жизни данного индивида, иными словами, онтогенез — это процесс индивидуального развития человека. В последующем, говоря о развитии, будем подразумевать индивидуальное психическое развитие.

На наш взгляд, причиной различий в определении понятия “развитие персонала” (см. табл. 1.1) можно объяснить некорректным использованием в практической деятельности, допускаемым в силу непонимания, таких понятий, как “обучение” и “образование”. Обучение, по мнению многих, означает подготовку к той или иной деятельности, выполнение определенных обязанностей. Образование включает обучение, воспитание и развитие человека. Обучение и воспитание всегда предполагают конечный результат изменений человека. Это результат “заказа” общества на его изменение [2]. Например, подготовка специалиста в соответствии с требованиями государственных стандартов и норм. В образовании ритм изменения, зону ближайшего развития в реальных границах времени и обстоятельств определяет человек, достигающий цели самоизменения. Человек строит траекторию и темп своего изменения в зависимости от условий и самоопределения. Однако ценности самоопределения должны быть “выращены”, а образовательные системы — способствовать повышению культуры человека.

Как показала практика, в организациях задача развития персонала ставится крайне редко. Отсутствие потребности объясняется низкой ценой рабочей силы на рынке труда и ориентацией на прибыль “сегодня и сейчас”. Естественно, что здесь допускается стратегический просчет в формировании будущей конкурентной способности персонала и организаций, особенно в условиях глобализации бизнеса.

1.2. РАЗВИТИЕ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

На основании ранее полученных значений термина “развитие” и взаимосвязи с ним других понятий представим деятельность персонала по управлению развитием в виде схемы (рис.1.1), из которой следует, что развитие человека (персонала) — это внутренняя дея-

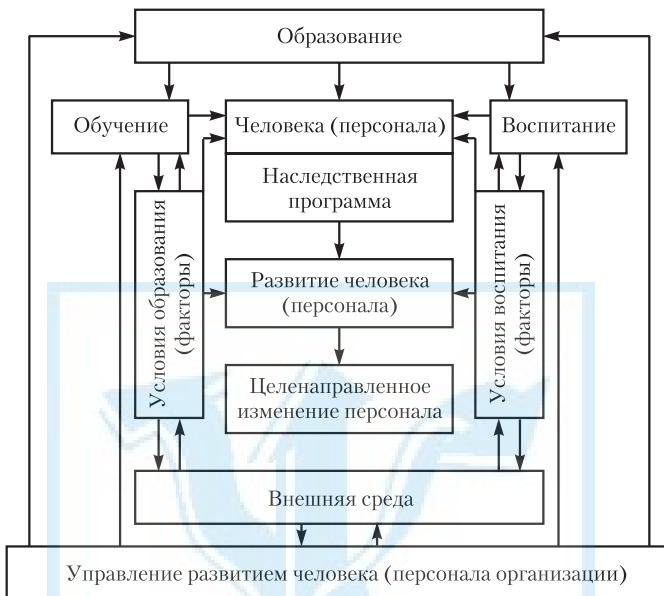


Рис. 1.1. Управление развитием человека (персонала организации)

тельность по изменению количественных и качественных показателей, проявляемых в деятельности, отвечающих его наследственным программам (биологическому и социальному кодам) и условиям управляющих воздействий внешней среды.

Условия внешней среды — следствие деятельности социума и природы, формирующих определенные факторы воздействия. Влияние внешней среды на человека в организации проявляется через системную деятельность персонала управления по его обучению, воспитанию, развитию и через окружающую природу. При этом под образованием понимают процесс педагогически организованной социализации, осуществляемой в интересах личности и общества [14], или освоение культурного наследия общества и связанного с ним уровня индивидуального развития, под обучением — совместную деятельность учителя и учащегося по познанию явлений окружающего мира, их закономерностей, историю развития и освоения способов деятельности ... [12]. Воспитание — это целостное влия-

ние, цель которого в накоплении ребенком необходимого для жизни в обществе социального опыта и формирования у него системы ценностей. Обучение отличается от воспитания организованностью. При обучении должен быть реализован государственный образовательный стандарт. В воспитании стандарта нет. И обучение, и воспитание направлены на развитие человека (см. рис.1.1). Обучение помогает накопить опыт в научной и предметной сферах, а воспитание – в социальной. Профессиональное образование – подготовка специалистов начальной, средней и высшей квалификации для работы в определенной области деятельности.

Под сущностью управления развитием как явления подразумевается внутренняя относительно устойчивая основа, определяющая ее смысл и функционирование. Она проявляется через многообразие внешних и внутренних связей и действий, характеризующих определенную сторону управления процессом развития.

Управление развитием персонала осуществляют органы исполнительной государственной власти в политической, материальной и духовной сферах, в частности – руководство вузами страны, кадровые службы предприятий. На стратегическом уровне управление производится через разработку кадровой политики и кадровых стратегий, на тактическом – через учебные планы и программы подготовки специалистов. Основное предназначение органов управления развитием – обеспечение образовательного процесса, руководство учебной и методической работой в учебных заведениях и кадровых службах.

Цель развития персонала организации:

- 1) в его изменении в соответствии с потребностью организации в рабочей силе;
- 2) в замещении определенных должностей для реализации деятельностных функций;
- 3) в формировании требуемых человеческих ресурсов (если организация подготовлена к реализации технологий управления человеческими ресурсами);
- 4) в подготовке человека (персонала) к самостоятельному управлению развитием и выполнению возлагаемых деятельностных функций (если организация подготовлена к реализации технологий управления “социальным человеком”).

При совершенствовании практики управления развитием ее можно рассматривать в таких аспектах:

- организационном, отражающем состояние и перспективы развития системы подготовки кадров, пути дальнейшего совершенствования организации управления развитием персонала;
- политическом, включающем формы, методы, технологии реализации кадровой политики в государстве и организациях;
- экономическом, раскрывающим влияние экономики на систему подготовки кадров, на совершенствование ее организационных форм, методов управления развитием персонала;
- социальном, который оценивает различные стороны деятельности персонала в системе управления развитием и проявляет структуры внутриорганизационных, внутриколлективных и межличностных связей, влияющих на эффективность развития персонала;
- психологическом, который рассматривает психологические особенности подбора, расстановки и подготовки персонала организации, влияние психологического и психотехнологического обеспечения на управление развитием персонала;
- правовом, фиксирующем отношения между различными инстанциями и определенными должностными лицами в процессе управления развитием персонала. Эти отношения регулируются правовыми нормами.

1.3. КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

1.3.1. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОНЯТИЙ

Создание аппарата понятий обеспечивает правильное представление о мире, необходимое для практической деятельности. По мнению философа и методолога Г. П. Щедровицкого, для того чтобы мы могли практиковать, т. е. чтобы у нас были грамотные педагоги, психиатры, инженеры, умеющие видеть и действовать, нужно в процессе обучения в школе и вузе “начинать” их головы правильными понятиями. Если у них будут правильные понятия, они будут уметь действовать и разбираться в ситуации. Чтобы развивалось производство, нужно менять и трансформировать понятия, и делать это непрерывно. И тот,

кто развивает и трансформирует понятия — та страна, тот народ, то государство, — тот и выигрывает историческое соревнование [18].

Сущность стратегического управления развитием персонала организации можно выявить через анализ взаимосвязи основных понятий теории стратегического управления (рис. 1.2). Уточним значения понятий, представленных на этом рисунке.

Законы управления развитием. *Закон* — необходимое, существенное, устойчивое, повторяющееся отношение между явлениями в природе и обществе. Он определяет постоянные причинно-следственные связи между этими явлениями, характеризующимися всеобщностью, необходимостью и повторяемостью в сферах экономической, политической и духовной жизни общества.

Существенные отношения показывают, что закономерна связь, отражающая главные внутренние структурные особенности персо-



Рис. 1.2. Взаимосвязь основных понятий теории стратегического управления развитием

нала организации (на стратегическом уровне управления — человеческих ресурсов) и явлений, задающих характер их развития, их внутреннюю природу.

Всеобщность — заданная связь, присущая всем явлениям, процессам в сфере развития “живых систем” данного уровня, типа, класса.

Необходимые отношения — отношения, которые исходят из природы развития данного класса явлений, происходящих в определенных условиях и не зависящих от обстоятельств.

Условия — комплекс явлений, обстоятельств, сопутствующих причинам порождения определенных следствий, обеспечивающих развитие человеческих ресурсов.

Сопутствующие причины — причины, которые отражают общий фон явлений и не оказывают прямого влияния на развитие.

Закон начинает действовать при создании определенных условий. Знание объективного закона позволяет: уточнять связи, отвечающие его сущности; изучать условия действия закона; вскрывать принципы, определяющие требования этого закона; выбирать методы его практической реализации.

Законы проявляются в воспроизводстве человеческих ресурсов, объективны и не зависят от сознания, воли, желаний людей. (Законы развития персонала и управления им приведены в главе 2 и в приложении 1).

Принципы стратегического управления развитием персонала.

Принцип — это требования объективного закона управления развитием персонала и правила их выполнения в конкретной управленческой деятельности. Принципы включают требования и правила. В учебной литературе можно встретить первое либо второе. (Принципы управления развитием будут рассмотрены в главе 2.)

Цель развития. Представляет собой очень сложную категорию теории управления, имеющую многие определения. Цель в кибернетике — характеристика поведения системы, направленной на достижение определенного конечного состояния. Цели организации в системе менеджмента — “прогнозируемые, планируемые и желаемые результаты, которые должны быть достигнуты организацией и на достижение которых направлена ее деятельность” [8].

Сложность организации обуславливает ее многоцелевой характер, иерархию целей, их приоритетность. При этом процессы самоорганизации и целостность системы требуют установления определен-

ного равновесия между целями, обеспечение их достижения соответствующими ресурсами. Все цели (дерево целей) определяются миссией организации, выражающей ее общественное предназначение, сложившейся системой разделения труда. Миссия, в свою очередь, способствует сплочению организации, единению, формированию организационной культуры, определяет принципиальные положения для разработки стратегии. Следует подчеркнуть, что цель управления развитием персонала:

- соответствует цели развития организации, определяющей структуру (целевую, организационную, функциональную), систему и механизм управления развитием;
- является системообразующим, системоорганизующим фактором, обеспечивающим возникновение системного (синергетического) эффекта развития персонала и организации.

Из рис. 1.2 видно, что цель определяет стратегию, формы и методы развития персонала.

Стратегия, методы, технологии. Стратегия:

- определяет перспективные направления развития и траекторию использования человеческих ресурсов во времени и пространстве;
- организует формы, технологии, методы, способы, приемы деятельности по управлению развитием персонала (человеческих ресурсов);
- представляется динамической моделью целесообразной, системной деятельности, учитывающей воздействие факторов внешней и внутренней сред на воспроизводство и развитие человеческих ресурсов;
- обособившаяся функция самоуправления развитием персонала (человеческих ресурсов).

Стратегия, которую разрабатывают в соответствии с требованиями объективных законов управления и правилами (принципами) их реализации на практике, основана на представлении о сущности деятельности и состоянии системы управления в прошлом, настоящем и прогнозируемом будущем. Стратегия является звеном в цепочке “принципы управления развитием — цели — стратегии — методы — приемы” (см. рис. 1.2). Став организующим началом всех методов, технологий и приемов, она позволяет достичь целей при условии ее соответствия объективным законам.

Стратегия, как правило, задается абстрактно (как результат обобщения более конкретных представлений) заданной нормой (целью, программой, проектом, планом, методом и т. п.). Наша версия определения стратегии связывает ее с понятиями “модель”, “норма”. Наиболее характерна ее связь с методами управления и деятельностью. Под методом развития персонала понимают организацию приемов и способов достижения конкретной цели развития. В учебной литературе, в теории и практике чаще встречается определение “метод — это способ достижения целей”. При этом ссылаются на авторитет Р. Декарта, написавшего это в XVII ст. Однако под способом понимают порядок применения сил и средств. Следовательно, метод не может быть способом. Для практики управления развитием сейчас важны методы, ибо они организуют способы достижения целей.

Стратегия выступает в функции средства построения и преобразования конкретных норм деятельности, где, прежде всего, усматривается будущее действие, а не ее средственно-мыслительная основа [2], как в методе. Метод отвечает за правильность мыслительных процедур, стратегия — за организующее начало будущего и последующего действий. Стратегия и метод имеют одну логико-мыслительную генетическую базу, но с разными фокусировками, связанными с различием заказа на нормативные обобщения [2]. Методы (как абстрактные нормы) — результат осознаваемой деятельности абстрактного мышления. При конкретизации этой нормы, выполняемой использованием метода восхождения от абстрактного к конкретному, мы имеем получаемый результат — методики и технологии. Человек, реализующий стратегическую функцию, осуществляет рефлексию технологии деятельности, проявляет самосознание и интеллектуальную волю. При этом “синхронизируется” содержание мышления и самосознания, сопровождающих самоопределение человека, общества.

Следует отметить важность самоопределения в жизнедеятельности и деятельности персонала. Многие негативы, происходящие в обществе, — следствие неоформившегося самоопределения и, прежде всего, относительно стратегии развития. При этом человеческий субъективизм “подгоняется” до уровня всеобщей значимости, до ценностного самосознающего отношения, вытесняющего индивидуализированную динамику потребностей [2]. В этом случае самоопределение конкретизируется в стратегии и ценностях. Стратегия управления развитием совместно с методами управления и деятель-

ности, опираясь на концепцию (концептуальную модель, рис. 1.2), исповедуемые ценности как критерии варианта выбора системы действий, осуществляет самоопределение человека, коллектива, общества и его целенаправленную деятельность.

Деятельность по развитию персонала. Не только на практике, но и в теории управления часто категория “деятельность” используется как синоним словам “работа”, “труд”. Здесь кроется принципиальная ошибка. Многие ученые уже десятки лет пытаются разработать теорию деятельности. Анализ позволяет выделить в понятии “деятельность” поведение человека, направленное на удовлетворение потребности; действия, объединенные целью, которые осуществляются сознательной исторической личностью, наполненной переживаниями, отношениями; совокупность процессов, объединенных общей направленностью, побудителем.

Сегодня теория деятельности только разрабатывается. Управленческая деятельность на стратегическом уровне требует владения стратегическим мышлением.

Формы управления развитием персонала. К ним можно отнести централизованное управление, децентрализованное и самоуправление. Однако, учитывая, что человек — самоуправляющаяся система, управлять своим развитием он должен сам, а социальная система создавать для этого необходимые условия.

Взаимосвязь понятий теории стратегического управления характеризуется взаимозависимостями, взаимовлияниями и концептуально отражает механизм стратегического управления развитием (см. рис. 1.2).

1.3.2. ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ СОДЕРЖАНИЯ (МОРФОЛОГИИ) И ФОРМЫ РАЗВИТИЯ

В соответствии с концепцией самодвижения, саморазвития, самоуправления [4] объекты природы и социума порождаются средой и развиваются под ее воздействием. Однако с некоторого времени объекты развития начинают неадекватно реагировать на внешнюю среду. Они имеют потенциал к саморазвитию и, следовательно, к самоуправлению.

Человек, персонал организации — объект целостный, обладающий сложной внутренней структурой. В силу процессов самоорганизации в нем усложняются связи между компонентами его целостности или происходит диалектический цикл индивидуального развития. Так как человек — сложная многоуровневая биосоциальная и духовная система, то происходящий цикл развития, в результате которого более высокие уровни достигаются качественно разными стадиями развития, осуществляется разворачиванием его внутреннего содержания. В случае нереализации потенциала саморазвития усложнение и интеграция структурных элементов идут до определенного предела. Процесс развития определяется внутренними источниками самодвижения материи. Это результат внутреннего противоречия, когда человек — и субъект и объект собственной деятельности. Как продукт общества и культуры он реализует собственную потребность и субъективную волю.

Развитие человека связано с его проблемно ориентированной рефлексией, т. е. осознанием проблемной ситуации и мыслительной организацией ее решения. При общем онтологическом (сущностном) воззрении на объект развития, позволяющем осуществлять объектно-каузальный анализ) подходе к обсуждению проблемы развития необходимо:

- совместить механизм развития с механизмами рефлексии, мышления и деятельности;
- включить онтологическое рассуждение в мышление в целом, мышление — в рефлексию, сопровождаемую сознанием, самосознанием и волей, а рефлексию — в целое меняющейся деятельности;
- свести онтологическое в мышлении к объектной интерпретации синтетического предиката (значение или понятие, не зависящее от особенностей мыслящего), если он претендует на заместительное представление о целостности того, о чем идет речь, т. е. о целостности универсального типа.

Содержанием представлений об объекте развития выступает цикл его бытия. Сущность объекта развития предопределяет ее проявления в тех или иных условиях среды. Результат функционирования развивающегося объекта — определенная форма движения к новому — форма развития (рис. 1.3). Содержанием ее является изменение развивающегося объекта, составляющего вместе с формой процесс развития. Форма развития как устойчивая связь составляющих его

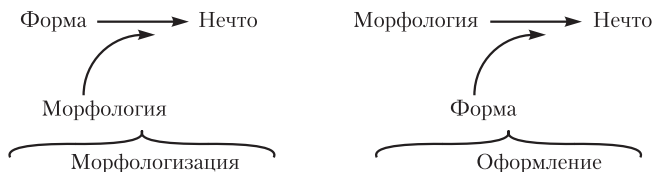


Рис. 1.3. Взаимосвязь формы и морфологии объекта развития “нечто”

изменений детерминирует характер изменений, повторяет апробированные в прошлом и фиксирует способы возникновения нового, проявляется в форме законов, структуры, организации развития.

Функционирование и развитие сложноорганизованных систем предполагает их внутреннюю и внешнюю детерминацию. В сложных самоуправляемых системах отмечается самодетерминация, характеризующаяся целесообразной направленностью активности, требующей соответствующей стратегии для сохранения устойчивости системы. Сложноорганизованная самоуправляющаяся система сохраняет устойчивость посредством извлечения из окружающей среды информации, энергии и вещества. В “развитии формы” есть шаг самоактуализации сущности, меняющий внутренние условия для реагирования на внешние. Сущностная картина развития объекта, построенная псевдогенетически (мыслительной реконструкцией линии развития), показывает путь развития, выступает средством “обнаружения” шага в развитии.

Что создает потребность в развитии? Обратимся к онтологическому анализу. Как устроен организм человека? Упрощая и абстрагируя, можно сказать, что организм есть “нечто”, обладающее как своей формой (план устройства), так и морфологией (то, из чего оно состоит). Форма дает определенность морфологии (см. рис. 1.3).

В контексте развития профессиональных качеств персонала, особенно управленческого, механизм рефлексивной самоорганизации человека становится ведущим в его самосовершенствовании.

Деятельность персонала организации происходит в соответствии с должностными инструкциями, планами выполнения работ, технологиями производства товаров или услуг. Эта нормативная деятельность имеет определенные формы, например, бригадная форма организации труда или функциональные, технологические формы кооперации (разделения) труда. Для исследования управленческой

деятельности по развитию персонала выделяется сущность развития абстрагированием от конкретного труда.

“Нормальная” деятельность персонала (на языке абстракций “бытие нечто”) возникает при заполнении формы. Но форма, по онтологическим требованиям (допущениям) и конструкции этой абстракции, обладает стремлением к самосохранности. Поэтому, если работа персонала (морфология) заполняет форму, то она либо сохраняет свойства формы, либо разрушает или видоизменяет их. Особенность формы в том, что она может изменяться лишь как самоизменяющаяся (технологию может сменить тот, кто ее ввел как норму труда). Однако форма должна быть чувствительной к возможности изменений и иметь потенциал своего изменения. В простейшем случае форма сохраняется, но за счет трансформации самой морфологии (например, рабочей силы).

Итак, нечто нормально функционирует, если морфология способна подстроиться к требованиям формы и как бы ее заполнять. Если же морфология несамосохранения начинает не соответствовать требованиям формы, то нечто либо разрушается (не соблюдает принцип соответствия), либо трансформируется путем трансформации сначала самой формы (под “требования” морфологии), а затем морфологизации новой (рис. 1.4) [3]. В результате нечто-1 становится нечто-2.

В том случае, когда несоответствие ведет к вытеснению морфологии, переставшей ей соответствовать, форма у нечто становится незаполненной (первоначально всегда частично) и требующей заполнения. Это временное состояние, не опасное для самого нечто, и есть состоянием потребности (рис. 1.5).

Следовательно, можно предположить, что морфология обладает активностью самотрансформации независимо от внешних причин, а форма самотрансформируется при их наличии (рис. 1.6).

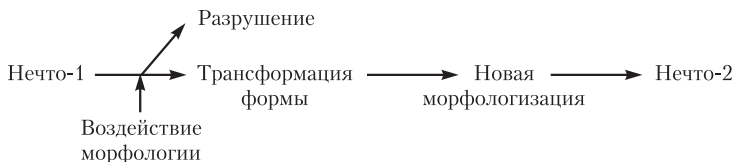


Рис. 1.4. Абстрактное представление изменения персонала при изменении формы и содержания (морфологии) развития

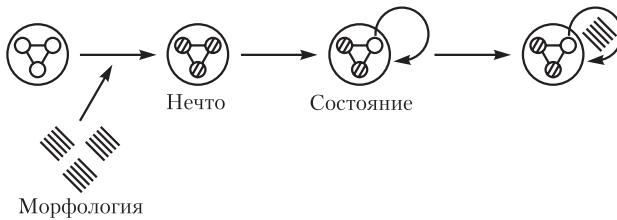


Рис. 1.5. Взаимосвязи формы развития персонала и его морфологии в процессе развития



Рис. 1.6. Самотрансформация формы и морфологии развития

Однако это касается функционирования. В развитии появляется особая активность формы, когда ее трансформация становится как бы не обусловленной извне. Для организма (человека) это самоизменение включено в цикл созревания. У человека в ходе социализации и окультуривания сочетается естественное (созревание как биологического существа) и социокультурное развитие (как личности). При этом сразу же возникает вопрос о допустимых развивающих трансформациях в социокультурных средах.

Если соответствие формы и морфологии является условием функционирования нечто, и потребностные состояния обеспечивают динамизм его статики, пульсирование активности, то трансформация формы (например, ее усложнение), должна быть обеспечена морфологизацией. Возможность морфологизации позволяет нечто переходить к более развитому бытию без разрушения (рис. 1.7).

Итак, нечто нормально функционирует, если морфология способна подстроиться к требованиям формы и как бы ее заполнять. Если же морфология, обладающая своим законом бытия — несамосохранения, начинает не соответствовать требованиям формы, то нечто разрушается (не соблюдается принцип соответствия), или



Рис. 1.7. Зависимость уровня развития “нечто” (персонала) в зависимости от трансформации формы

трансформируется путем изменения вначале самой формы (под “требования” морфологии), а затем морфологизации новой формы. Подтверждением этих рассуждений могут быть суждения классиков психологии.

- Развитие — это прогрессирующее расширение в поведении, усложнение путей, появление новых структур. Это эволюция, направляемая внутренней необходимостью к равновесию, ведущему к большей устойчивости, гибкости, ассимиляции всего и аккомодации. В недрах предшествовавшей устойчивости возникают новые структуры; они накладываются на внешнее и преобразуют его (Ж. Пиаже (цит. по [3])).
- Развитие человека не сводится к накоплению опыта, знаний, что зависит, в свою очередь, от внутренних условий ... создаются внутренние условия для освоения способов действий более высокого уровня (С. Рубинштейн [15]).
- В каждом возрасте развитие изменяет характер. Развитие состоит в столкновении развитых форм поведения с более примитивными. Высшие формы базируются на низших, снимая их и этим сохраняя существенное в деятельности внутренние предпосылки раскрываются и формируются (Л. Выготский [5]).
- На каждой стадии развития возникает своя ведущая деятельность со своими целями, отношениями, системой мотивов обнаруживается, что старая деятельность и способности недостаточны, главный механизм развития психики — усвоение социальных норм, форм, видов деятельности (А. Леонтьев [10]).

Психологи связывают развитие с появлением более сложных, новых структур и механизмов с переходом из внешнего бытия этих структур внутрь человека.

Внутренние механизмы, структуры участвуют в деятельности персонала, обеспечивая реализацию норм, и меняются в деятель-

ности. Поэтому основное внешнее условие развития состоит в таком изменении формы и содержания деятельности, которое предопределяет развитие внутренних механизмов и структур. Основное условие смены форм — изменение прежнего механизма, структуры, которая обуславливает переход от вынужденного характера проявлений к самопроявлению. Приход человека в деятельность и нормативное пространство создают для него проблему совмещенности систем требований с возможностями его психических механизмов. Условия, вызывающие смещения и трансформацию способностей по форме развития, являются развивающими, а остальные — сопутствующими. Сама трансформация способностей включает в себя этап накопления, приобретения устойчивости и обобщения. Изменение формы развития (ее абстрактной основы) и составляет процесс развития способностей как основы развития человека.

Особую роль в организации поведения, вынуждающего к трансформации способностей, играет язык — средство общения и коммуникации. Он позволяет придавать смыслам определенность, транслировать нормативные содержания, регулировать поведение. Овладение системой средств к действию и их рефлексии, особенно языковых средств, составляет условие трансформации способностей. Вначале эти средства в ходе оперирования определяются прежними способностями человека. Затем способности деформируются по критериям логики средств, что ведет к адекватному оперированию ими. Вместе с овладением логикой средств происходит усвоение логики деятельности.

Иначе говоря, при общей форме развития, данной в диалектике, саморазвитие распадается на развитие в сущностном плане и развитие в виде явлений, проявлений. При этом в мышлении сущность не имеет морфологических ограничителей и потому полностью соответствует форме развития, тогда как в способностях морфологизации предполагает ограничения, ведущие к внесению в них существенности как способов использования морфологии, а не ее создания. И лишь вторично, если позволяет морфология, она также трансформируется, подстраиваясь под нормативно-функциональные требования. Как только морфология исчерпывает свой адаптационный потенциал, развитие прекращается при наличии всех внешних требований.

1.4. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА И ЕГО ПСИХИКИ

1.4.1. ЧЕЛОВЕК (ПЕРСОНАЛ) КАК СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

В энциклопедическом словаре понятие “человек”, феномен человека представлено во множестве измерений — космическом, биолого-медицинском, социальном, культурном, познавательно-психологическом, этическом, экзистенциальном, темпоральном и футурологическом [4].

Исходя из существующих теорий, человек управляется информацией, информационными воздействиями, поэтому рассмотрим основные элементы, задействованные в этом процессе. Под информацией понимают сообщение, сведение, меру организации человека как системы и, в соответствии с точкой зрения физика Д. Вейцзекера, — определенную меру множества форм. При этом мерой материи, движения и формы является масса, энергия и информация, источником информации — форма. Ранее (рис. 1.5; 1.6) было показано, что управление развитием предполагает изменение формы процесса информационного воздействия. Рассмотрим существующие концептуальные модели человека, позволяющие понять особенности управления его развитием (табл. 1.2).

Из анализа табл. 1.2 следует, что человек — феномен. Многие ученые не делают различия между понятиями “индивид” и “личность”. Это недопустимо при рассмотрении фундаментальных проблем человеческой экзистенции. Биологи и медики не учитывают социальные характеристики, гуманитарии упускают культурные особенности человека. Единство духовной и физической сторон развития человека проявляется при управлении развитием своей культурой.

Человек связан со средой природными, общественными, этническими, экономическими, биологическими, физическими, космическими связями. Как продукт длительной биологической эволюции, воспроизводящей в информационном аспекте развитие Вселенной, человек в закодированном виде отражает в себе последовательность

Таблица 1.2

Характеристика концептуальных моделей человека [4]

Название концепции развития (автор)	Общая характеристика модели	Особенности для учета в процессе управления развитием
1	2	3
Человек как микрокосмос общества (М. Т. Степанянц)	Модель, согласно которой человек воспроизводит в сжатом виде мир общества. Социальные отношения — основа развития человека. Механизм целостного развития личности (или интегрального человека) состоит во взаимопроникновении, взаимопревращении общества и личности, основанном на соотношении социального “макркосма” и индивидуального “микроскосма”. Человек в “миниатюре” воспроизводит потенциальное богатство социального мира. Интегральный человек нацелен на установление гармонии с природным и социальным миром	Формирование человека осуществляется в рамках социального механизма и условиях гуманного, демократического общества: 1) общество образует личностные отношения, а универсальная личность одновременно создает отношения этого общества; 2) личность начинает проявлять свои ранее нераскрытые потенции, стремится к совершенствованию. Поскольку мировой хаос никогда не преодолевается, а лишь ограничивается возникающим из него космосом, “малый” космос, каковым является человек, не может до конца победить хаоса собственных страстей, а потому путь совершенствования безграничен
Человек как субъект общественных отношений — носитель и организатор отношений в обществе	Общество есть способ существования человека; деятельность человека определяется “архитектурой” социальной действительности. Посредством социальных структур очерчиваются контуры человеческого бытия. “Каждый человек — это целый мир, который с ним рождается и с ним умирает. Под каждой могильной плитой лежит всемирная история” (И. В. Гете). Человек в процессе трудовой деятельности создал для себя принципиально новую материальную и духовную среду и самого себя. В человеке интегрированы все зна-	Анализ архитектуры социального мира позволяет проникнуть в глубины природы человека, являющегося ядром общественно-исторического процесса, а все социальные отношения, образующие сеть социальных связей, есть человеческие отношения. Человек выступает субъектом всех общественных отношений в системе общественных связей. Человек — результат своей деятельности, а его мир — воплощение человеческой природы, социальной истории, культуры. Человек является системой объекти-

1	2	3
	чимые черты его космобиопсихосоциокультурной природы	вированных взаимоотношений индивидов, живой деятельности, миром развития сущностных сил
Человек как микрокосмос	В человеке в закодированном виде представлена последовательность истории нашей Вселенной, а эволюция живого вещества земной биосферы рассматривается как миниатюрное повторение эволюции Космоса. Человек – закономерный итог развития биосферы, поэтому на всех иерархических уровнях его организации – от молекулярного до органного – проявляется движение от хаотических структур особого рода (структур детерминированного хаоса) к более упорядоченным. Хаотические системы организма функционируют в широком диапазоне условий, легко адаптируются к изменениям и дают тем самым возможность гибко приспосабливаться к предсказуемым изменениям внешней среды	Организм человека функционирует как своеобразное единство хаотических и упорядоченных процессов, начиная с молекулярного уровня. Человек появляется из “клубка” всех систем, обуславливающих возникновение и эволюцию биосферы, как вихрь, в котором сходятся все системы различных порядков жизни, как их “узел”. Процессам в организме (управляемым нервной системой), свойственна хаотическая динамика с принципами нелинейного детерминированного хаоса
Человек как уникальное существо	Уникальность человека обусловлена совокупностью ряда параметров психики, позволяющей: 1) оперировать образами и понятиями; 2) познавать структуру мира и строить его модели; 3) соблюдать определенные моральные нормы поведения; 4) самосознавать (саморефлексия) собственное существование и смерть	Установлен участок коры больших полушарий человеческого мозга, управляющий понятийной стороной речи (точнее, участок, повреждение или электро-стимуляция которого вызывает нарушения в семантической или грамматической структуре высказывания)
Материалистическая концепция (Ф. Бэкон, Т. Гоббс и Дж. Локк, К. Гельвеций,	Человек предстает не просто как отдельная личность, а как деятельный член общества. Фиксируется взаимосвязь между личностью и обществом, индивидом и культурой. Человек настолько сложная машина, что совершенно не-	Человек может обрести власть над природой только благодаря развиту знания

Продолжение табл. 1.2

1	2	3
П. Гольбах, Д. Дидро, Ж. Ламетри и др.)	возможно составить себе о ней яркое представление, а затем дать точное определение	
Трансперсональная концепция человека (переживающего запредельный опыт) (С. Гроф)	Новое представление о психике, холистский подход к ней, не редуцирующий на “эго”, разум и чувства. Психика подобна пирамиде, причем доступна исследованию только вершина, а “основание” теряется в глубинах Космоса. Если традиционная модель психиатрии и психоанализа строго персоналистична и биографична, то современные исследования сознания открывают новые уровни, сферы и измерения, показывают, что человеческая психика по своему существу соразмерна всей Вселенной. Это окончательно разрушает концепцию “разум человека — чистая доска”. Формулирует всеобъемлющий интегрированный взгляд на природу человека и Космоса	Как альтернативная стратегия трансперсональная психология может преодолеть кризис современного общества и способствовать развитию новой научной парадигмы, признающей роль сознания и творческого разума во Вселенной, союз разума и тела, изучающей человека в его сложном межличностном, межкультурном, экологическом и космическом контексте
Философско-антропологический подход к человеку (М. Шелер, Х. Плеснер)	Рассматривает человека на основе единства естествознания и обществознания, стремится анализировать на основе сочетания наук о природе и о духе (естествознания и обществознания). Считается, что: 1) принципиально невозможно дать дефиницию понятия “человек”, ибо такого рода определение означает отрицание свободы и многообразия его; 2) человек рассматривается как микрокосмос, что позволяет из одних и тех же категорий выстраивать и систему мироздания, и учение о человеке	Человек является человеком благодаря духовности, составными частями которой выступают разум, “узрение сущности” (созерцание) и эмоциональные и волевые акты (доброта, любовь, раскаяние, благоговение). Личность является носителем всех духовных актов

1	2	3
<p>Целостного (интегрального) человека (Леонардо да Винчи, Микеланджело и др.)</p>	<p>Всесторонне и гармонически развитый индивид, глубоко знающий свою специальность, хорошо понимающий основы смежных наук и профессий, ориентирующийся в достижениях науки, техники и культуры и на основе всего этого концентрирующий деятельность на решении определенной задачи. Важнейшее качество — полное раскрытие индивидуальности, способностей, дарований, творческих сил в основной и близкой ему социально значимой деятельности. Формирование обусловлено причинами: экономическими (новые технологии), политическими (процесс децентрализации и повышение значимости самоуправления в жизни общества), психологическими (потребность в полном раскрытии дарований и способностей), нравственными (усложнение социальных процессов, влекущих повышение этической ответственности), духовными (творческая деятельность немислима без постоянного обогащения ценностями культуры) и физическими (целостное развитие предполагает физическое совершенство)</p>	<p>Социальный механизм формирования должен учитывать основные элементы, образующие структуру интегральной природы человека: “Я”, тело и мир человека. “Я” есть не что иное, как внутренний, психический, духовный мир, субъективная реальность, фиксирующая место человека в мире, его отношение к миру, его роль в истории общества</p>
<p>Человек как целостная система (Дж. Ройс и А. Пауэлл)</p>	<p>Модель позволяет описать индивидуальность и систематизировать множество образов природы человека. Построена на основе положений: 1) человек не есть машина, поскольку подход к нему как к машине не объясняет многообразия личности, так как сущность машины — в единообразии или самоидентичности, а</p>	<p>Существует связь между индивидуальными образами “Я” и культурными образами природы человека (индивид стремится найти смысл своего “Я”, а культура — создать осмысленный образ общественной реальности). Поиск личного смысла побуждает индивида к ответу на вопрос “Кто я?”. Последнее приводит к констру-</p>

1	2	3
	<p>главная особенность человека — разнообразие и уникальность; 2) человеческая личность есть совокупность систем; 3) личный смысл — интегративная цель. Личность — это целенаправленная суперсистема, важнейшей интегративной целью которой является личный смысл. “Быть человеком — значит, прежде всего, искать смысл жизни”; 4) люди создали множество образов своего “Я”, и каждый из этих образов определяется приверженностью определенному стилю и ценностям; 5) ключевой ролью образа своего “Я” в мыслях и действиях индивида. Человек предстает в виде целостной системы, неразрывно связанной с окружающим социальным миром</p>	<p>ированию образов своего “Я” и оказывает влияние на мысли и действия человека. Аналогично формируются представления культуры о природе человека, постижение действительности и последующее влияние на мысли и действия социальных групп. Образы своего “Я” порождаются связями между: взаимодействием стилевой и ценностной систем образа своего “Я” и эмпирическим, внутренним — рациональным “Я”. Ответы на первый вопрос определяют мировоззрение, на второй — стили жизни, на третий — образы своего “Я”. Последний определяет и мировоззрение и стиль жизни</p>
<p>Экзистенциальное понимание человека (С. Кьеркегор, К. Ясперс, М. Хайдеггер, А. Камю, Ж. П. Сартр и др.)</p>	<p>Человек — самоценная и неповторимая личность, познание которого возможно только благодаря интуитивному переживанию. Наука принципиально не может познать человека, ибо она связана лишь с частными аспектами человеческого существования. Основные положения: 1) психика, сознание не могут быть сведены к физиологическим механизмам; 2) действие человека всегда оказывает влияние на окружающий мир; 3) для человека характерно “рефлектирующее” сознание, позволяющее вывободиться из ситуации; 4) человек не может рассматриваться изолированно от окружающего мира; 5) подлинная ценность человека состоит в его исторической исключительности и незаменимости</p>	<p>Анализ положений подхода к личности показывает: 1) вполне справедливо утверждение, что “мыслит человек, а не мозг”; 2) значимость действия фиксирует, что познавательной функцией обладает не ощущение, а восприятие человека; 3) человек имеет бодрствующее сознание, отражающее существующую реальность, и рефлектирующее, отражающее восприятие этого мира; 4) первостепенность внутреннего мира индивида и его связи с внешним миром только через переживание; 5) экзистенциальный характер человека проявляется в пограничных ситуациях</p>

истории Космоса, являясь одновременно продуктом социальной эволюции. Как объект управления развитием требует комплексного изучения, опираясь на представление о человеке как целостном космопланетарном явлении. Это позволит учесть, что формирование биологических черт человека происходило во взаимодействии с культурой, а этнические, религиозные и другие обычаи — во взаимодействии с природной средой. При этом социальное развитие не противостоит физическому, космическому и биологическому, а содержит возможности ее универсального социально-деятельного развития. Природа человека инвариантна природе общества, и оно формирует его в зависимости от системы базовых и индивидуальных ценностей, следов космофизической, биогенетической и социокультурной эволюции.

Для управления развитием людей в обществе создаются условия, формируется среда для саморазвития, а в производственных организациях осуществляется управленческая деятельность по реализации кадрово-экономической функции исходя из следующих концептуальных подходов к управлению персоналом:

- трудовые ресурсы (человек — рабочая сила и формируются его производственные навыки и умения);
- управление персоналом (человек — должность и развиваются его навыки и умения в выполнении функциональных обязанностей);
- управление человеческими ресурсами (человек — особый ресурс и развиваются его профессиональные способности, соответствующие природным задаткам, склонностям);
- управление социальным человеком (человек — самоорганизующаяся, самоуправляющаяся система и развиваются его способности к самоуправлению своим развитием).

1.4.2. КУЛЬТУРА КАК БАЗОВАЯ ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕКА

Культура в переносном смысле означает улучшение, облагораживание телесно-душевно-духовных склонностей и способностей человека [17]. Культура фиксирует человечески-содержательный аспект общественных отношений, вовлекает в общественное производство

предметы, знания, символические системы, наборы ценностей, способы деятельности и взаимодействия индивидов, механизмы организации и регуляции их взаимоотношений с окружением, критерии оценок этого окружения и связей с ним. Следовательно, культура — процесс, результат и поле осуществления потенций человека в определенной эпоху [4]. Многообразные формы культуры тождественны в своей сущности способам человеческой деятельности.

Культура фиксирует, порождает, совершенствует, обобщает те проявления людей, которые позволяют преодолеть стихийное самовыражение и самопроявление. Для того чтобы реализовать эти функции, возникающие во взаимодействиях людей, культура приобретает в качестве своих “средств” и культовые процедуры. Она вовлекает их в общий ход возвышения человека над первоначальной “стихийностью” и изолированностью его бытия. При этом культура связана с ростом, развитием, обеспечивая совершенствование качества этих процессов за счет выделения критериального аналога всех процессов.

Культура — механизм создания критериального сервиса всех “сверхъестественных” проявлений человека в социуме. Критерии несут в себе содержательность (сохранность типа процесса) и формность (внесение сверхслучайного, всеобщего, сущностного и т. п.). Вторая сторона является специфичной, но предполагающей наличие первой.

Культура, базируясь на познании, выявлении сущности и специфичной оценочности, становится сервисом развития, источником качественного роста, закрепления достижений в этом росте.

В деятельности и социальном бытии культура привлекается прежде всего в критериальное звено (абстракции и ценности) рефлексивной самоорганизации. Культурный характер обретает поведение, деятельность, общение и т. п. При этом развитие самосознания выступает как исходное условие привлечения культурной базы в самоорганизацию. Порождаются высшие механизмы (“совесть” и т. п.) как сервисы подлинно человеческого поведения в социокультурных средах.

Развитие человека связано с изменениями внутренней базы его поведения и деятельности, качества внутренних структур и особенностей механизмов психики. Социальная динамика создает предпосылку развития, но вероятность реализации возможности развития зависит от уровня развитости самой культуры и степени

ее непосредственного воздействия. Значительное влияние на развитие оказывает интеллектуальная культура, связанная с сущностной ориентированностью организации интеллектуальных процессов. В этом случае все типы рефлексивных функций подвергаются организации, опирающейся на сущностные критерии познавательного и оценочного типов. Первый тип критериев находит оформление в системе компонентов соответствующего языка (понятиях и категориях). Чтобы детализировать рассмотрение интеллектуальной культуры следует не только использовать уже введенные общие условия — организованное мышление, рефлексии, сознание и самосознание, их качественное изменение в развитии, но и более подробно охарактеризовать всю панораму переходов в интеллектуальных процессах и психических механизмах от естественного к искусственному или культурному (рис. 1.8). Она имеет качественно различные этапы [3] — “естественный” (Е), “естественно-искусственный” (ЕИ), “искусственно-естественный” (ИЕ), “искусственный” (И).

Само по себе повышение уровня интеллектуальной культуры изменяет содержание и качество организации интеллектуальных процессов (высказывание версии, понимание, критика, арбитраж, постановка вопроса, нахождение ответа, постановка задачи, решение задачи, постановка проблемы, решение проблемы, построение концепции, понятия, категории, следование логическим нормам и т. п.). Указанные уровни и их переходы от одного к другому имеют особые формы организации.

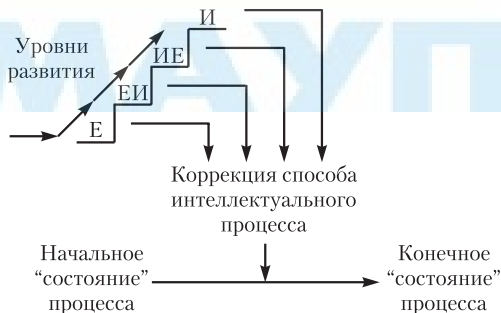


Рис.1.8. Качественные переходы в развитии человека

1.4.3. РАЗВИТИЕ ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА

Психика — форма активного отображения субъектом объективной реальности, возникающая в процессе взаимодействия человека с внешним миром и осуществляющая в поведении (деятельности) регулятивную функцию [4], своеобразный функциональный орган человека, основой которого являются нервная система и мозг. К важнейшим элементам психики относится речь, выступающая средством свертывания в “материи” языка идеальной формы существования свойств, связей и отношений предметного мира. Этот орган обеспечивает процессы ощущения, восприятия, памяти, чувства, мышления. В основе развития человеческой психики лежит овладение индивидом исторически сформировавшимися в обществе социальными потребностями и способностями, необходимыми для трудовой и общественной жизни. Развитие психики — последовательные, прогрессирующие и в целом необратимые ее количественные и качественные изменения. Рефлектирующее мышление создает внутренние предпосылки для развития, фокусируя внимание на постановке проблемы и реализуя направленность на качественные изменения действия. Качественные изменения рассматриваются не в контексте проявлений того, что изменяется, а самого устройства, “плана” его механизма.

Внешняя организация развития (прохождение трансформаций развивающего типа без вмешательства человека) называется саморазвитием, в период становления — созреванием. Психика человека созревает, развивается и саморазвивается, если человек “вбирает” в себя специфику организации развивающего эффекта по той же принципиальной схеме развития “извне”.

Для раскрытия сущности механизмов психики и особенности их проявлений на различных уровнях сложности и развития рассмотрим характеристики того, что связано с развитием психики (табл. 1.3).

Из анализа табл. 1.3 следует, что развитие в его внутренних (саморазвитие) и внешних (формирование) формах предполагает смену источника проявлений (“сущности”). Развитие обеспечивается последовательностью проблемных ситуаций. В ходе выполнения задания проблемная ситуация характеризуется психическим состоянием и определяет его. Возникает необходимость в новых знаниях, в раск-

Характеристики развития психики человека

Содержание высказывания (автор)	Ключевые слова
1	2
Прекрасное постигается только усилиями. Способности не от природы появляются упражнениями. (Демокрит)	Результаты воспитания достигаются организацией и мотивацией саморазвития человека с учетом природных задатков и проекта личности через создание затруднений и их преодоление
Воспитание должно быть ненасильственное, и оно дольше остается в душе. В познании важно уметь задавать вопросы и отвечать. (Платон)	
Нужно учить, соизмеряя с умственными силами учащегося, зная свойства ума, характера, не принуждая, порождая соперничество и подражание. (Квинтилиан)	
Воспитание — направление души к послушанию, дисциплине, долгу, владению собой. Уча, необходимо относиться снисходительно, корректно. (Дж. Локк)	
Человек и осуществляет действие, и является его продуктом. (И. Г. Фихте)	
Воспитывать — раскрывать крылья и главное — зажечь желание. Оно ведет к высшему, несводимому к низшему. (Д. Дидро)	
Воспитывать — руководить развитием, имея проект личности, подготавливая расположение. Оно реализуется через взрывы, потрясения. (А. С. Макаренко)	
Воспитание — умение поставить человека в положение, которое заставило бы приобрести желаемое. (К. Гельвеций)	
Обучение — руководство самостоятельной мыслительной деятельностью ученика, формирование умственных способностей, развитие, а не научение. Усвоение способов имеет предпосылкой уровень умственного развития и способностей как условие для более высокого уровня ... (С. Л. Рубинштейн)	
Развитие — эволюция, направляемая внутренней необходимостью к равновесию структур и поведения. Общая линия развития: от биологического к элементарным психическим функциям, а затем к социальным, логическим. Развитие — это прогрессирующее расширение, усложнение путей в поведении и появление новых структур. (Ж. Пиаже)	
Развитие личности пропорционально развитию в ней самостоятельности. (Г. В. Плеханов)	Руководство самостоятельной деятельностью
	Эволюция прогрессирующего структурного усложнения. Гармонизация развития человеческих качеств

Продолжение табл. 1.3

1	2
<p>Развитие человека не может сводиться к росту интеллекта. Должна развиваться эмоциональная жизнь. Главная перемена должна происходить благодаря эволюции эмоциональной жизни. Действительный рост состоит в гармоническом развитии ума, чувства, воли, внутреннего единства — иметь “Я”. (П. Д. Успенский)</p>	
<p>В психическом развитии осуществляется кольцевая зависимость между психическими свойствами и деятельностью. Психические свойства раскрываются и формируются в деятельности, задатки превращаются в способности. Ступки мотивов оседают и реализуются, превращаются в личностные свойства. Развитие человека не равно накоплению опыта. Главное в развитии — развитие способностей, специальных и общих. Отработанные операции и качество регулирования составляют ядро способностей. Важен не результат, а вскрытие процессов. Способности развиваются через обобщение и закрепление действий. Обобщение связано со свернутыми мыслительными процессами, где уже нет необходимости анализа действий. Способности изменяются в процессе сознания общественно значимых продуктов, при освоении знаний, способов действия, при создании внутренних условий освоения более высоких знаний и способов. В мышлении новые данные приводят к выходу за исходные условия, к новым выводам, связям, включениям новых элементов. Новое фиксируется в понятиях и новых формулировках задачи. Это, новые связи, составляет источник продуктивного в мышлении. Развитие — это не только количественные изменения, но и переход, скачкообразно, в новое качество. (С. Л. Рубинштейн)</p>	<p>Развитие связано с совершенствованием деятельности человека, превращением задатков в способности. Развитие происходит качественными скачками. Способности развиваются при освоении знаний, способов действия и создании внутренних условий</p>
<p>Развитие психики ребенка определяет развитие деятельности. Усвоение социальных форм, видов деятельности как главный механизм развития психики человека. Это осуществляется в обучении и воспитании. Усваивается ведущая деятельность для конкретного возраста, в которой происходят основные изменения. В ходе обучения и воспитания происходит формирование изменений в рамках требований деятельности. Оказывается помощь, осуществляется показ способа, обеспечивающих преодоление логики движения и получение</p>	<p>Развитие психики определяется развитием деятельности, усвоением новых форм. Развитие преодолением логики движения логикой средства. Новые способности меняют жизненные цели, повышают уровень притязаний</p>

1	2
<p>логики средств и предметов, адекватное владение которыми формирует способности к деятельности. Действия интериорируются, трансформируются, сокращаются, обобщаются, составляют новообразования. Изменяется место психических процессов в деятельности и их изменение. Новые способности меняют жизненные отношения, появляются новые цели, новые действия, ограниченные способами, которыми владеет человек, и уровнем его психофизического развития. В новых действиях уровень подтягивается под них. (А. Н. Леонтьев)</p>	
<p>Культурная форма действий базируется на низшей. Она опирается на знаки, конституирующие и организующие их процессы. Нужно выявить затруднения к автоматизированным действиям, замедляющие их. Затем дать внешние средства решения задач. Они предопределяют формы и способы действия, сначала мысленно. Устанавливается единство задач и средств их решения, которое перестраивает психические функции. Внешняя операция имеет внутреннее представительство. Сначала овладение средствами происходит социально, под руководством извне, а потом — внутренне, путем воздействия на себя. К себе применяются формы поведения, которые ранее были применены к нему. В каждом возрасте развитие происходит своеобразно и меняется характер соотношения развития и обучения. Для конкретного возраста должна меняться ориентация на завтрашний день развития. (Л. С. Выготский)</p>	<p>Формы имеют иерархию действий, опираются на знаки, организующие их. Последовательное овладение средствами развития. Развитие происходит скачкообразно и зависит от возраста</p>
<p>Движущая сила развития — противоречие между потребностью и ее удовлетворением. (Б. М. Теплов)</p>	<p>Противоречие — движущая сила развития. Требуется создание условий для развития, моделирование их на знаковых моделях. Необходимость внутренних побуждений</p>
<p>Человек как субъект деятельности характеризуется не только собственными свойствами, но и средствами труда, ускорителями, преобразователями его функций. Становление личности зависит от последовательности в усвоении ролей. (Б. Г. Ананьев)</p>	
<p>Давать следует не готовые знания, а условия их возникновения, всеобщие условия, выявляя их в преобразовании предметов, моделируя их, создавая знаковые модели. При этом нужно обеспечивать понимание и принятие учебной задачи, осуществляя контроль и коррекцию. (В. В. Давыдов)</p>	

1	2
Личность возникает тогда, когда внешнее требование становится внутренним побуждением, складывающимся в систему. Знак — сначала средство социальной связи, а потом средство воздействия на себя. (П. Жане)	
Смысл жизни — движущая сила человека. Борьба, а не равновесие, залог психического здоровья. Каждый человек решает — стать ли ему над обстоятельствами, преодолевать ли себя. Обнаружение смысла — в страдании, и оно перестает быть страданием. (В. Франкл)	Роль смысла жизни — в развитии и исполняемой роли. Первоначально возникают мотивы, происходит изменение детерминант и самостоятельный поиск новых связей. Новые средства возникают как рефлексивное осознание затруднений в освоении их
В ходе развития происходит изменение детерминант, смена системных оснований. Личность овладевает ролью как инструментом перестройки поведения, переосмысливая его (А. Г. Асмолов)	
Ребенок усваивает мотивы, задачи, нормативные отношения людей. Эпоха в развитии включает развитие потребностно-мотивационное, а затем — операционно-техническое. (Б. Д. Эльконин)	
Самостоятельный поиск новых связей с побуждающим движением — сравнение, выбор, анализ, абстрагирование, планирование, усвоение общих операций. В нем — напряжение потребности, смежность стимула — реакции, повторение, подкрепление, схематизация материала. (Э. Торндайк)	
Развитие приводит к переделу внутренних условий изменчивости, к определенной грани — целостности, системности нового состояния. (К. А. Абульханова)	
Новые средства как результат рефлексивного осознания затруднений, овладение ими, освоение способов деятельности сопровождаются развитием психических функций. (Г. П. Щедровицкий)	

рытии ситуации и объектов. В проблемной ситуации главное — это обозначить неизвестное как новое, обладающее обобщенностью и предполагающее поиск конкретного нового. В действии на основе проблемной ситуации реализуются способности, достаточные для ее решения, а недостаточные подвергаются изменению.

Следовательно, чтобы иметь представление о качественных и структурных особенностях психики, необходимо знать внутренние и внешние факторы качественных переходов.

Внешние факторы развития психики характеризуются:

- ненасильственностью воздействия, созданием проблемных ситуаций, заставляющих последовательно приходить к необходимому;
- введением условий для выявления всеобщего в преобразуемых предметах, упражнений, системы “подкреплений”;
- подготовкой внутренних условий для изменений и предоставлением возможности свободного проявления способностей;
- вскрытием ошибок, их причин, своевременным корректированием с учетом перспективы;
- принятием знаковых средств, фактов, обязанностей, ценностей, абстракций;
- учетом стадий развития, ведущей деятельности, следующего этапа развития.

Факторное действие оказывают функции управления — организации и стимулирования развития персонала. Особенности содержания функции организации: создание общественно значимых продуктов деятельности и освоение способов действия; переход к новым отношениям и использование склонностей; понимание необходимости изменения себя и принятия учебных задач; моделирование и выявление всеобщего; возникновение “потрясений и взрывов” (внутренних); интериоризация внешних противоречий и их последующего использования; преодоление внутренних конфликтов, использование роли как инструмента перестройки поведения и самоотношения; организация перехода от логики потребностей, чувств, движений к логике объектов и средств.

Особенности содержания функции стимулирования: искусство задавания вопросов и формулирования ответов; переход от исходного качества к противоположному; необходимости доказательства, активности и соперничества; переход от отрицательного к его синтезу с положительным, от подражания к распределению функций; отношение к себе, независимого от внешнего и внутреннего (случайного); переход внешнего требования во внутреннее побуждение; реакции на свои действия по социальным критериям, сотрудничества с собой; стимулирование к появлению смысла жизни; стимулирование и организация интериоризации действий, их обобщения, поиска новых связей и отношений в материале; стимулирование напряжения и мобилизации, предвосхищений, поиска расогласований с необходи-

мым, возможности коррекции цели, способа и отношения к себе, усвоения социальных ролей.

Внешний управляющий фактор воздействует на развивающуюся, вызывает в нем внутреннюю и внешнюю реакции.

Управление требует придания нормативного статуса проекту развития психики. Нужно определить место и роль самого развивающего и развиваемого, всех участников развития и выразить это проектно. Только тогда возможно осуществление проекта действий заинтересованных сторон и последующее самоопределение реальных лиц.

Развитие психики возможно лишь при “соучастии” самого развивающегося. Какая-то доля в создании развивающего эффекта вносится естественными трансформациями тела и души человека (созревание). Остальное обеспечивается соучастием самого человека, которое надо выделить из потока обычного бытия, реагирования на воздействия (внутреннее и внешнее) без направленности на изменения качественного состояния психики. Именно эта выделенная часть соучастия человека и есть насильственное воздействие. Ее следует хранить и совершенствовать. Формы и технологии развивающего воздействия сводятся к созданию самостоятельных попыток в достижении развивающего эффекта (саморазвитие), к полному обеспечению этих попыток, приданию им систематичности и надежности.

Следовательно, в организованном управленческом воздействии на качественное состояние психики должна быть осознанность, мыслительная ясность в понимании, что следует учитывать в состоянии психики. Развивающийся должен стремиться к проблемным ситуациям как условиям дестабилизации прежнего качественного состояния [3]. Эта фаза должна быть подхвачена в усилиях, связанных с опознаванием нового, более высокого уровня развитости (рис. 1.9).

Положительная фаза в шаге развития включает этап появления положительной, для нового качественного состояния психики, мотивации и самоопределения. Сознываемый мыслительным оформлением новизны и самосознающей ее поддержкой, становится этапом приобретения способности к действиям, соответствующим новому содержанию мысли (познающей и нормирующей).

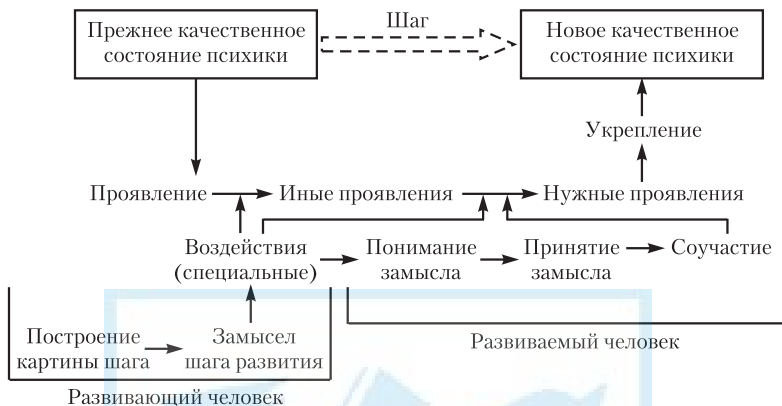


Рис. 1.9. Шаг развития психики [3]

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Почему даются разные определения понятию “развитие”?
2. В чем разница управления развитием персонала со стратегического и повседневного (тактического) уровня управления организацией?
3. В чем разница между формой и содержанием (морфологией) управления развитием?
4. В чем особенности управления развитием с позиций стратегического управления?
5. В чем отличие развивающего обучения от обычного? Приведите пример развивающей технологии?
6. Дайте определение понятиям “обучение”, “воспитание”, “развитие”.
7. Изобразите в виде схемы взаимосвязь управления развитием, воспитанием, обучением, образованием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акофф Р. А., Эмори Ф. О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
2. Анисимов О. С. Основы методологии: В 2-х т.— М.: РАМ и А, 1994.

3. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: Технопринт, 2002.
4. *Волков Ю. Г., Поликарпов В. С.* Человек: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики, 2000.
5. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений: В 6-ти т. — М.: Педагогика, 1984. — Т. 4, 6.
6. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
7. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Законы самоорганизации и эволюции сложных структур. — М.: Наука, 1994.
8. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.
9. *Крайг Г.* Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
10. *Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. — М.: Педагогика, 1981.
11. *Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г.* Управление проектами. — М.: Экономика, 2001.
12. *Педагогика: Педагогическая теория, системы, технологии* / Под ред. С. А. Смирнова. — М.: Академия, 1999.
13. *Психология человека от рождения до смерти.* — СПб.: Еврознак, 2002.
14. *Российская педагогическая энциклопедия: В 2-х т.* — М.: Большая гос. энцикл., 1999. — Т. 2.
15. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — М., 1989.
16. *Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика: Тез. докл. на международной конф.,* Алма-Ата, 26-28 апреля 1996 г. — Н. Новгород, 1999.
17. *Философский энциклопедический словарь.* — М.: Инфра, 2002.
18. *Щедровицкий Г. П.* Психология и методология (1): Ситуации и условия возникновения концепции поэтапного формирования умственных действий / Из архива Г. П. Щедровицкого. — М.: Путь, 2004. — Т. 2.
19. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.

ЗАКОНЫ, ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. ЗАКОНЫ И ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Понимание процессов в развивающихся системах обусловлено тем, что работа живого организма требует соблюдения точных физических законов [38]. Поскольку человек биосоциальная и духовная система, для управления его развитием следует учитывать действие механизмов биологических, социальных и духовных законов. Наиболее общие законы развития рассматриваются диалектикой (рис. 2.1).

Диалектика — философское учение о наиболее общих законах развития природы, человеческого общества и мышления, внутренний источник которых усматривается в единстве и борьбе противоположностей; метод познания и преобразования действительности; процесс движения, развитие чего-либо [41, т. 1, с. 397].

Диалектика как концептуальная система прошла длительный путь развития, получая различные толкования. Г. Гегель показал всеобщность диалектических идей, открыл (сформулировал) законы единства и борьбы противоположностей (источник развития), перехода количественных отношений в качественные (механизм развития) и отрицания отрицания (направления развития). Согласно Г. Гегелю диалектика есть движущая душа научной мысли, и имеет силу во всех областях духовного и природного мира. Диалектика Г. Гегеля породила множество философских концепций развития.



Рис. 2.1. Законы диалектики

2.1.1. БИОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

Человек — продукт длительной биологической... и одновременно социальной эволюции, ...в течение длительного времени происходило формирование биологических черт человека во взаимодействии с культурой, а этических, религиозных и иных обычаев — во взаимодействии с природой. Социальное не противоречит физическому, космическому и биологическому, ибо от рождения человек имеет телесную организацию, которая содержит в себе возможности ее универсального социально-деятельностного развития [11, с. 446].

Закон последовательности прохождения фаз развития. Сложная самоорганизующаяся открытая целостная система живого организма развивается в соответствии с иерархией уровней его организации и проходит определенные фазы.

Выделяют клеточный, молекулярно-генетический, организменный (онтогенетический) и популяционно-видовой (филогенетический) уровни [21]. Онтогенетический уровень рассматривает эволюцию от момента зарождения до прекращения существования в качестве живого организма. Филогенез — это историческое развитие организмов, их совокупности для различных типов и видов.

В развитии позвоночных (человека в том числе) фиксируют изменения от признаков рыбы, амфибии, рептилии, птицы или млекопитающего. Это указывает на наличие общего предка, а адаптация к условиям окружающей среды и образу жизни объясняет развитие отдельных особей и их совокупности. Онтогенез повторяет филогенез, т. е. те стадии, через которые проходит организм любой живой особи в процессе развития, повторяет эволюционную историю того вида, к которому эта особь относится. Развиваясь, организм несет в себе память об эволюционном развитии и возрастающей сложности. Он запоминает информацию, ценность которой определяется ее количественными характеристиками, приводящими систему через точки бифуркации к качественным изменениям т. е. к развитию. Организм как результат филогенетического эволюционного развития проходит путь развития в онтогенезе.

Особи в природе объединены более высоким уровнем биологической организации — популяционно-видовым. Популяция — совокупность особей определенного вида живых организмов, занимающих какую-то территорию в одно и то же время. Она представляет собой открытую генетическую систему, а отбор необходимых ценных признаков при взаимодействии одного с другим и окружающей средой обуславливает появление новых свойств и особенностей. Действие эволюционных факторов изменяет генетический фонд популяции. Функция популяции — расти, развиваться и поддерживать в изменчивых условиях свое функционирование. Установлены некоторые закономерности развития популяции [21]. В частности, биологический потенциал — это отношение скорости роста к числовому значению популяции. Спротивление биологической среды росту популяции определяется отношением уменьшения популяции к квадрату ее численности.

Популяция выступает как самоорганизующаяся система, обладающая способностью не только саморазвития, но и наследования.

Закон традиции. Традиция — механизм функционирования культуры, система связей настоящего с прошлым. При ее использовании осуществляются отбор, стереотипизация опыта и передача стереотипов, которые затем воспроизводятся.

Динамика культурной традиции — постоянное изменение одних видов социально организованных стереотипов и образование новых. Традиция является стержнем социальной самоорганизации, самоор-

ганизации человеческого опыта и может меняться с изменением внешних обстоятельств.

Формированию традиции предшествует возникновение в сознании человека новой модели мироздания, представлений о мире в целом и его социокультурном устройстве в особенности. Установление этого порядка влияет на поведенческие модели, принятые в данном обществе, посредством формирования жизненных целей и средств их достижения, а также механизмов регулирования распределением ресурсов общества. В традиции присутствуют креативная и консервативная составляющие. Традиция в обществе служит не только символом непрерывности, но определенным пределом инноваций и главным критерием их законности, определяющим допустимые варианты социальной активности и изменений.

Закон многоуровневой асимметрично-равновесной квантово-циклической системы саморегулирующего взаимозависимого развития (в основе теории, предложенной А. Б. Астафьевым [10]). Этот закон позволяет утверждать, что Вселенная есть единая информативно детерминированная, иерархически организованная, с единым управляющим центром самоэволюционирующая система жизни, построенная по принципу обратной связи. Ее прогрессивное развитие обеспечивается на основе троичной структурно-функциональной организации эволюционирующих информативно-кодовых подсистем разного иерархического уровня, находящихся в состоянии динамичного асимметричного равновесия и включающих бинарно-разнополюсные, противоречивые и вместе с тем взаимозависимые, взаимодействующие компоненты, способствующие взаимной эволюции. Характерная особенность бинарных элементов эволюционирующих троичных систем — экспоненциальный рост их влияния, стимулирования скачкообразного выхода системы на новый, эмерджентный, уровень развития с приобретением качественно новых признаков, которыми до этого момента ни система в целом, ни ее компоненты не обладали.

Еще Гераклит полагал, что единым законом бытия является борьба противоположностей, их единство и тождество, и что в борьбе противоположностей существует скрытая гармония. Гераклит фактически сформулировал закон единства, гармоничного взаимодействия и борьбы противоположностей, то, что потом было сделано Г. Гегелем. Следовательно, можно согласиться, что в космосе, вероятно,

действует закон единства и взаимодействия противоположностей. В соответствии с этим законом Вселенную следует рассматривать как единую эволюционирующую систему, устремлённую к бесконечному совершенствованию. Уровень ее развития определяется способностью устойчиво, в соответствии с законами эволюции материи, управлять всеми подчиненными системами жизни, определяя их элементарную структуру, регулируя их развитие и эволюцию, особенно при приближении “к критическим точкам” (точкам бифуркации) и их преодолении с выходом на новые эмерджентные уровни.

2.1.2. ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Понимание основных принципов развития. Оно требует представлений и подходов, связывающих, в первую очередь, теорию самоорганизации, неравновесную термодинамику и теорию информации.

Физика живого, как часть науки о наиболее общих свойствах материи, объединяет синергетические и квантовомеханические принципы. При управлении развитием персонала из физики живого целесообразно использовать представления о стационарности, стабильности, динамической устойчивости и стационарной неустойчивости, а также принципы воспроизводства живых систем в процессе самоорганизации. Этот подход к пониманию расширяет методологические рамки управления развитием персонала, как “живой системой”, позволяет переходить от консервативных систем к диссипативным, от линейной динамики развития — к нелинейной, от равновесных состояний — к неравновесным, от устойчивости — к неустойчивости и динамической устойчивости, чем обеспечивается адекватное понимание реальности мира.

Человек привык, что неизменность законов его жизни и их действие предсказуемы, но в действительности для “срабатывания” того или иного закона необходимы определенные условия. На рис. 2.2 показана взаимосвязь: объективных законов развития, принципов, формируемых людьми, исходя из понимания этих законов, сложившихся условий жизнедеятельности и деятельности; реального потенциала персонала организации; методов управления развитием персо-

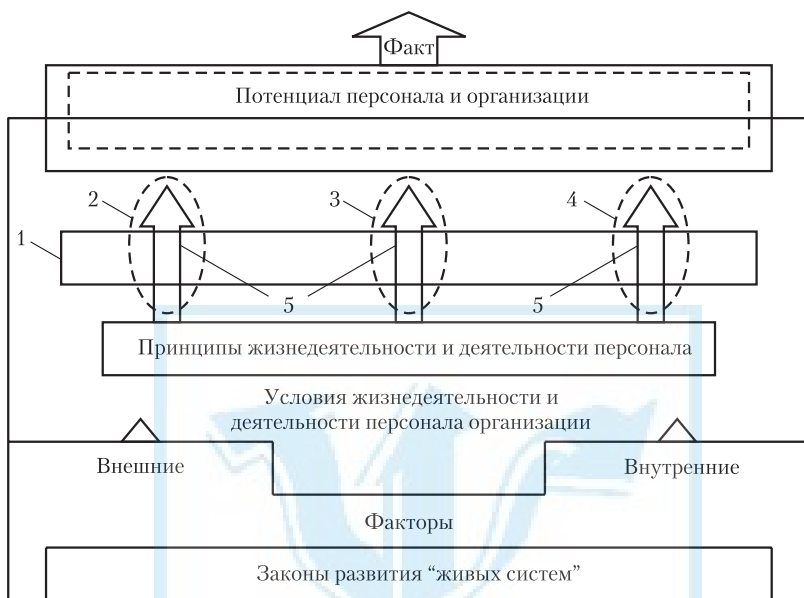


Рис. 2.2. Взаимосвязь законов, принципов и методов при управлении развитием персонала с учетом человеческого фактора:

1 – закономерные связи; 2, 3 и 4 – сферы психофизиологическая, социальная и духовная; 5 – методы

нала в целях порождения причин и движущих сил (организационных факторов) в развитии организации.

В биологии как комплексе знаний о жизни используются принципы развития, объясняющие биологическую эволюцию [38]:

- агрессии особей – усиление конкуренции за пищевые ресурсы и жизненное пространство;
- два вида с идентичными потребностями не могут существовать в одной и той же местности;
- принцип Реди (живое происходит только от живого);
- принцип устойчивого неравновесия Э.С. Бауэра (динамического равновесия).

Общеметодологические принципы развития. *Универсальный принцип естествознания – принцип дополнительности Бора.* Согласно теореме К. Геделя ни одна из культур не самодостаточна и не

может развиваться без использования методов другой науки, иначе она перейдет в застывшую догму либо в хаос абсурда [21]. Понятие “дополнительность” введено Н. Бором в 1928 г. для объяснения экспериментальных результатов исследований микромира, но вскоре он понял его общую значимость и перенес с физики на психологию и на всю теорию познания. Принцип характеризуется универсальностью подхода в теории познания, философии, науке и в формировании образа окружающего мира и заключается в том, что более точное определение одной из дополняющих друг друга характеристик описания объекта приводит к уменьшению точности других. Принцип универсальный и учитывается при исследовании неживой и живой природы, человека, общества и его понимание и использование необходимо для научного представления действительности.

В соответствии с принципом Бора в мире существует то, что можно измерить или оценить. Если между фактами (элементами) нет связи, их нельзя установить. Можно знать то, что связано между собой и нами. Представления о реальном мире складываются через взаимосвязь пространства и времени, упорядочение состояний сложных систем одного уровня и хаотичности другого, их взаимодополнительности и согласованности. Двойственность природы человека проявляется в видении мира извне (глазами других) и изнутри — с помощью органов чувств. Отсюда часть бытия описывается наукой, а другая требует искусства, духовного способа постижения мира.

Высшая мудрость должна быть выражена обязательно такими словами, смысл которых не может быть определен однозначно. Следовательно, истинность высшей мудрости не является абсолютной, а только относительной, поэтому противоположное высказывание также правомерно и мудро (П. Дирак). Н. Бор считал, что каждое высказывание надо понимать и как утверждение, и как вопрос. Г. Гете утверждал, что между двумя противоположными мнениями находится не истина, а проблема. Французский философ и математик Б. Паскаль говорил: “Противоположность истине — не заблуждение, а противоположная истина”. Согласно Лао-Цзы реальность характеризуется объединением противоположностей, объединением “янь” и “инь” [21].

Эти высказывания представителей естественнонаучной и гуманитарной ветвей культуры позволяют считать, что однозначно одним

методом и на одном языке невозможно описать явление, субъект или объект, а надо привлечь дополнительные представления, дополнительную культуру.

Сложность объединения результатов исследований гуманитарной и естественнонаучной культур объясняется отсутствием общего языка и понятийного аппарата. Вербальный язык и алгоритмы мышления сформированы в трехмерном пространстве и нам, к примеру, сложно представить четырехмерную реальность релятивистской механики и законы квантовой физики микромира с ее вероятностным подходом. Мы пытаемся говорить о принципиально новых явлениях на языке старых представлений в пределах линейного мышления, не преодолев, так сказать, “лингвистического барьера” [21]. В процессе познания мы реконструируем реальность через осознание его нашими представлениями в соответствии с антропным принципом. Но на сегодня человек имеет ограниченное знание о себе. Когда он погружается в размышления о причинах своих действий, то может разрушить, “стереть” эти причины в своем сознании. Человеческая свобода действия (по Н. Бору) находится в дополнительном отношении к субъективной рефлексии (размышлению, самопознанию).

При изображении, например комнаты, один считает, что важны стены и точно передает их вид, пренебрегая полом. Другой изобразит пол таким, каким он его видит, неумолимо искажая вид стен. Можно по-разному расставлять акценты. Выбор того или иного варианта — дело восприятия и целей самого художника. Поэтому слова художников “я так вижу” имеют объективный физический смысл: для одного главное вертикаль (стены), для другого горизонталь (пол). А вместе — не получается! Если один художник хочет правильно нарисовать пол, то “наврет” в изображении стен, а другой, которому важны стены, обязательно “наврет” в изображении пола. Один передает безупречно одно, другой — другое, и получаются разные картины. Однако все они одинаково правильны и одинаково неправильны, и это справедливо [21]. Такие картины действуют на нас тоже по-разному, а ведь изображен на них один и тот же объект. Идея дополнительности, первоначально сформулированная в физике применительно к микромиру, оказывается плодотворной в других областях знания.

Интересную трактовку принципа Бора на “бытовом уровне” можно найти в эссе “Низкие истины” известного кинорежиссера

А. Кончаловского: “Человек, свободный внешне, должен быть чрезвычайно организован внутренне. Чем более человек организован, то есть внутренне не свободен, тем более свободное общество он создает. Каждый знает пределы отведенной ему свободы и не тяготеет ее рамками. Самоограничение каждого — основа свободы всех. Очень часто приходится слышать о свободе русского человека. Да, русские действительно чрезвычайно свободны внутренне, и не удивительно, что компенсацией этому является отсутствие свободы внешней. Свободное общество они пока создать не в состоянии именно из-за неумения себя регламентировать. Каждый хочет быть свободен сам — всем стать свободными при этом заведомо не реально” [26].

Возможности эффективного применения принципа дополнительности: взаимоотношения между целым и частями, структурой и функциями сложной системы; хаосом и порядком при эволюции в процессе самоорганизации; стохастичностью и детерминированностью; случайностью и необходимостью; понятиями “янь” и “инь” восточного мистицизма, синтез — анализ и т. д. Например, один из признаков характеризует объект, другой — его окружение. Н. Бор говорил, что мы имеем дело с различными, но одинаково существенными аспектами единого, четко определенного комплекса сведений о системе, что описать сложное явление с помощью одного языка исчерпывающе невозможно. Принцип дополнительности Бора в корне отрицает возможность описания мира путем деления его на части с полным описанием каждой. Отдельное знание о предмете не может быть самодостаточным, требуется дополнение в виде других наук.

Следовательно, применением лишь одного способа познания мира нельзя построить его целостную картину. Сегодня современная концепция Универсума (мира как целого) носит в основном физический характер, и человек с его знанием и совестью пока никак не рассматривается в его модели. Целостный подход к восприятию действительности с учетом принципа дополнительности дает возможность решить задачу более полного понимания реального мира, меняет идеологию в современном обществе, где человек теряет ориентацию из-за отсутствия стабильных критериев и ценностей, обоснованного объяснения происходящих явлений.

Антропный принцип в развитии живых систем. Антропный принцип вводит роль человека в процесс эволюции и хорошо вписывается в

синергетическую парадигму мировидения, в холистическое восприятие, и объединяет мир с общих позиций единства живой и неживой природы. Его можно использовать как универсальный инструмент в исследовании сложных систем любой природы. Он утверждает существование сложного в нашем мире. Для развития сложных систем на макроуровне элементарные процессы на микроуровне должны проходить очень избирательно, т. е. в соответствии с “подгонкой” фундаментальных констант по антропному принципу, в том числе и констант — параметров, определяющих жизнедеятельность и развитие организма.

Исходя из принципа дополнительности Бора, нельзя судить о содержании общих биологических закономерностей только из биологических воззрений, упуская нечто принципиальное о человеке. Н. Бор считал, что познание живого организма в виде системы принципиально, что только законами биологии или физики невозможно объяснить феномен живого.

Аксиомы биологии. Для построения теории, описывающей явления в рамках какой-либо науки, необходимо иметь систему основных положений или принципов, позволяющих классифицировать множество накопившихся фактов о сложных явлениях, и формулировать аксиомы как общие закономерности развития Универсума. Аксиомы — это концентрированный опыт человечества, в известном смысле стартовая площадка для последующего “взлета”. Трудность формулировки аксиом биологии состоит в том, что надо не только отобрать их из многих важных биологических закономерностей, но и дать общее определение жизни и признаков живого. Фундаментальные физические законы (почти что аксиомы) носят характер запрета и справедливы лишь при определенных условиях. Подобные запреты действуют и в живой природе, к ним, естественно, должны быть добавлены и специфичные для биологии законы, но не противоречащие первым. Поэтому биологические аксиомы могут быть выведены из физических.

Первая аксиома. Учитывая идеи самоорганизации сложных систем, роли информации в эволюции живого и кибернетике мы приходим к выводу, что в основе развития любого живого организма должны обязательно иметь место две программы: что делать (из чего состоит эта структура) и описание как ее воспроизвести (сделать). Весь процесс размножения и развития организма состоит из двух опера-

ций: копирование наследственной программы (генотипа) и собственно “изготовление” его самого, реализующегося в фенотипе. В этом смысл первой аксиомы биологии [21].

Все живые организмы представляют собой единство фенотипа и генотипа — программы для их построения, передающиеся из поколения в поколение. Это начало всей живой материи. Жизнь на базе только одного генотипа или фенотипа невозможна, поскольку нет условий для самовоспроизведения, построения и самоподдержания. В земных условиях основа генотипа — нуклеиновые кислоты, фенотипа — белки. Разнообразие жизни во Вселенной может иметь другое структурное воплощение, но принцип отдельного копирования при единстве генотипа и фенотипа, по-видимому, единый и незыблемый для всего Универсума.

Вторая аксиома. Ее сформулировал русский биолог Н. К. Кольцов в 1927 г.: “наследственные молекулы” синтезируются матричным путем. В качестве матрицы, на которой строится ген будущего поколения, используется ген предыдущего [21]. Расшифрованная структура этой “наследственной молекулы” показала, что “вещество наследственности” — молекулы ДНК.

Аксиома распространяется на более широкий круг явлений. Согласно первой по наследству передается не сама структура, а описание и инструкция по ее изготовлению, вторая постулирует широкое распространение матричного копирования в жизненных процессах. По существу, вся жизнь — это матричное копирование с последующей самосборкой копий. Матрицы используются и в практической деятельности человека для массового копирования сложных структур с закодированной в них информацией: книгопечатание, чеканка монет, изготовление фотоснимков и т. д.

Первая и вторая аксиомы биологии описывают в целом статические закономерности, но не динамику жизни (например, механизм изменения наследственных матриц). Это требует введения дополнительных аксиом.

Третья аксиома. Она отвечает на вопрос, какие динамические закономерности приводят к изменениям в наследственных матрицах, поскольку именно изменения ведут к развитию, эволюции организма [21]. Развитие происходит через воздействие внешней среды на передачу генетической информации при построении живого организма. Информация получается выделением ее из бесполезного

шума — стохастического изменения случайных сигналов, подверженных влиянию внешних факторов. Фактором может быть температура, приводящая к изменению скорости движения молекул, в том числе и в живом организме. Этот тепловой шум искажает целенаправленный генетический сигнал, вносит в него изменения, т. е. генетическая программа передается с ошибками (подобно опечаткам). На языке генетики это называется мутацией.

Третья аксиома имеет наиболее глубокий физический смысл, ибо здесь “напрямую” работает статистическая и квантовая физика. Поведение “наследственных молекул” может быть описано на языке статистической физики как хаотическое движение микрочастиц со случайным распределением их параметров. Энергия теплового движения молекул при тех температурах, когда возможна жизнь, составляет около 0,025 эВ, т. е. при физиологических температурах молекула ДНК остается относительно стабильной.

В статистическом ансамбле микрочастиц даже при хаотическом их движении в состоянии равновесия наблюдается так называемое физическое распределение Максвелла, показывающее, что всегда возможны скорости молекул, при которых они разрушают структуру гена и вызывают мутации [21]. В соответствии со статистической физикой и ее вероятностным пониманием законов такие мутации будут случайными (поэтому можно говорить лишь о некоторой вероятности мутации), непредсказуемыми (в противном случае надо знать координаты и импульсы всех молекул в данной клетке) и ненаправленными, т. е. без учета содержания сохраняющейся информации, и тем самым они только случайно становятся приспособительными.

Таким образом, в процессе передачи из поколения в поколение генетических программ они изменяются ненаправленно и лишь случайно оказываются приспособительными. Этот постулат углубляет дарвиновское понятие изменчивости как исходного материала для эволюции.

Биофизики подсчитали, что для единичной мутации, приводящей к изменению генетической программы, необходимо сообщить молекуле ДНК энергию порядка 2,5–3 эВ, что всего лишь в 100 раз больше средней тепловой энергии при обычной для организма температуре [21]. Поэтому для мутагенеза определяющим является не нагрев тела, а другие физические факторы уже квантовой природы.

В первую очередь, кванты жесткого внешнего облучения живого организма (γ -кванты, высокоэнергетичные частицы, рентгеновское и ультрафиолетовое излучения, быстрые элементарные частицы), а также молекулы и ионы веществ, реагирующие с ДНК, так называемые химические мутагены.

Когда мутацию вызывают кванты излучений, энергия перераспределяется во всей совокупности молекул, и их взаимодействие должно определяться квантовомеханическими процессами и химической кинетикой. Здесь проявляется еще один физический смысл третьей аксиомы — вступают в силу законы квантовой механики, в частности, вероятностное положение квантовой частицы и хорошо известный принцип неопределенности.

Для того чтобы вызвать мутацию, надо “довести” необходимую для этого энергию ($E_{\min} \approx 2,5 \dots 3 \text{ эВ}$) до области, где она происходит (определяется размером гена). Это уже квантовые размеры, где действует принцип неопределенности. Положение квантовой механики подтверждает, что процесс мутагенеза вероятностен и место каждой единичной спонтанной мутации принципиально непредсказуемо [21].

Четвертая аксиома. Структуры живых организмов сохраняются от поколения к поколению, усложняются и совершенствуются, что обусловлено вторым началом термодинамики, определяющим нелинейность развития сложных самоорганизующихся термодинамически открытых систем. Этот закон обязывает динамический хаос порождать в диссипативных структурах порядок, переходить от простых организмов к высшим — человеку.

Хаос и порядок “живут” вместе, а взаимодействуют случайно. Случайные изменения, происходящие в фенотипе, делают эволюцию живой природы непредсказуемой. Но естественный отбор способствует размножению особей, наилучшим образом приспособившихся к конкретной окружающей среде и к наследственной передаче этих способностей потомкам.

Данная аксиома выступает как принцип усиления: случайные изменения генетических программ при становлении фенотипов многократно усиливаются и подвергаются отбору условиями внешней среды. Причем отбор действует вначале не на генетические программы, а на фенотипы, где изменения многократно усиливаются, поскольку дают больше шансов на выживание.

2.2. ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ЖИВЫХ СИСТЕМ

Синергетический подход к развитию определяет: живая система, ее составляющие видоизменяются, самоорганизуются, так что используют потребляемую извне энергию наиболее оптимальным способом. Он снимает внешнее противоречие между термодинамикой и биологической эволюцией, “биологическое структурирование” связывает с поведением диссипативных структур в неравновесной термодинамике. Онтогенез обусловлен деятельностью саморегулирующейся иерархической системы, согласованно реализующей наследственные признаки и свойства в процессе жизнедеятельности. В ходе онтогенеза и реализации наследственной информации в конкретных условиях внешней среды формируется фенотип организмов данного биологического вида.

2.2.1. ПРИНЦИП ПРОИЗВОДСТВА МИНИМУМА ЭНТРОПИИ

Процессы, происходящие в открытых системах, можно понять, учитывая принцип производства минимума энтропии [21, 33].

Под энтропией (поворот, превращение) понимается количественная мера неопределённости ситуации, под производством энтропии — отношение изменения энтропии dS к единице объема системы. Степень упорядоченности открытой системы определяется по этому принципу производством энтропии. Общее изменение энтропии [21]

$$dS = dS_i \text{ (внутреннее)} + dS_e \text{ (внешнее)},$$

где dS — полное изменение энтропии в системе; dS_i — изменение энтропии, обусловленное происходящими в системе внутренними необратимыми процессами; dS_e — энтропия, перенесенная через границы системы из внешней среды.

При неравновесных фазовых переходах, т. е. в точках бифуркации, где проходит процесс самоорганизации, система идет по пути

развития с меньшим значением производства энтропии [21]. Следовательно, чем меньше энтропия, тем более система организована. При неустойчивости, хаотичности даже на малейшие воздействия система реагирует. В этом и заключается самоорганизация — создание определенных структур из хаоса, неупорядоченного состояния.

Стремление к самоорганизации присуще системам независимо от физической природы и иерархии построения. Хаотичность и нерегулярность создают порядок, отличающийся от упорядоченности равновесных систем. Неравновесные упорядоченные системы существуют лишь при условии постоянного обмена с окружающей средой, а равновесные — без обмена.

Сформулируем характерные признаки процесса самоорганизации [21]: 1) самоорганизация присуща лишь нелинейным движущимся системам; 2) системе необходим обмен энергией, веществом и информацией с внешней сферой; 3) кооперативность, когерентность процессов; 4) должен иметь место неравновесный термодинамический процесс — состояние, когда приток энергии извне не только “гасит” рост энтропии, но и заставляет энтропию уменьшаться. Явления, описываемые в рамках понятий бифуркации, самоорганизации и эволюции структур, присущи природе, могут использоваться другими науками.

Учитывая, что реальные системы в природе и обществе подчиняются законам синергетики, то создание синергетической картины мира по существу — научная революция. В самом фундаменте природы (как неживой, так и живой) заложены принципы “инь” и “янь”, разворачивания и свертывания, эволюции и инволюции, развития и угасания, роста и вымирания, хаоса и порядка, устойчивости и неустойчивости. Живые организмы “извлекают упорядоченность из окружающей среды”, питаются структурированной, упорядоченной пищей, а отдают природе менее структурированные “отходы производства” своей жизнедеятельности.

Природа избегает возрастания энтропии и повышает ее в окружающей среде при общении с ней организма. Энтропия выступает как мера хаоса, неопределенности. Человек стремится минимизировать энтропию.

Представления синергетики полностью вписываются в самоорганизацию сложных систем как неживой, так и живой природы. Под самоорганизацией понимают установление в неравновесной дисси-

пативной среде структур, развивающихся во времени. Их параметры определяются свойствами среды и мало зависят от источника неравновесности в виде потоков энергии и вещества, начального состояния среды и условий на ее границах. Знание параметров системы и соответствующие цели управления воздействия на нее позволяют управлять развитием или деградацией любой организационной (живой) системы.

2.2.2. ОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Онтологические особенности взаимодействия между формой и содержанием процесса развития были рассмотрены в главе 1. Представим эти проявления в виде принципов.

Управление на макроуровне характеризуется реализацией абстрактных норм — стратегий (проектов, планов и т. п.), требует последовательного абстрагирования от повседневности. При восприятии объекта на конкретном уровне (в абстрактном понимании — “нечто”) обращается внимание на то, что в различное время и в разных условиях наблюдения у управленца возникают представления, определяемые точкой зрения в той или иной ситуации. Для уяснения сущности меняющегося объекта необходимо связать воедино тексты-описания объектных интерпретаций, а это требует выхода за пределы созерцательного восприятия. Необходима конструкторско-теоретическая или концептуальная фиксация наличия у объекта различных состояний, объясняемая восприятием. Конструкторско-теоретическое обоснование особенностей развития объекта можно осуществить, учитывая онтологические принципы развития [3]:

- *первый* — форма и морфология в статическом “нечто” отдельно не существуют. Однако в проявлениях, в реагировании на воздействия создается бытие (динамика существования, предопределяемая устройством “нечто”), когда морфологическое как бы отождествляется (появление различий единой целостности) с формой, приобретает свою “траекторию” бытия (рис. 2.3);
- *второй* — форма (1) не может “долго” находиться без морфологии (2); она создает напряжение, поле (3), к которому чувствительна морфология (4), в той или иной степени соответствующая форме (рис. 2.4);

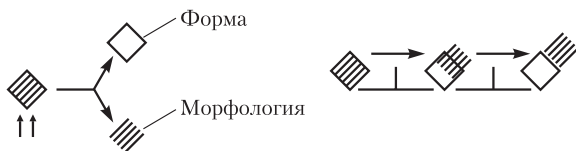


Рис. 2.3. Проявление первого онтологического принципа развития

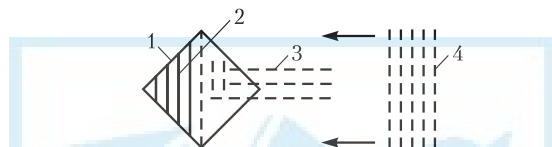


Рис. 2.4. Проявление второго онтологического принципа развития

- *третий* — морфология не может полностью соответствовать форме и, поэтому, обладая относительной самостоятельностью, может вызывать не только положительное напряжение притяжения (1), но и отрицательное напряжение отталкивания (2). Форма как бы защищается от несоответствующей морфологии (3). Она должна сделать морфологию соответствующей в ходе трансформирования (4) либо вытеснить ее и продолжить “втягивание” (5) необходимой морфологии (рис. 2.5).

Если форма остается постоянной, то морфологии необходимо адаптироваться к форме либо уступить место более соответствующей. Если же форма способна меняться, то морфология становится стимулятором формных трансформаций в зависимости от меры адаптивности самой морфологии. Изменение формы в сторону ее усложнения меняет условия взаимоотношений с морфологией и соответствует развитию, а в сторону упрощения — деградации.

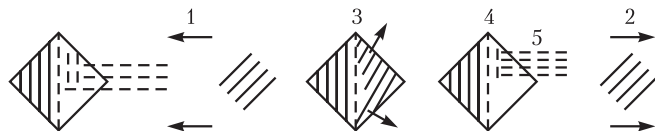


Рис. 2.5. Проявление третьего онтологического принципа развития

Во взаимодействии складываются разные ситуации в зависимости от чувствительности, морфологии и формы каждого “нечто”. При повышении чувствительности к развитию даже “морфно” ориентированные воздействия вызывают формные реагирования. Однако реагирование развивающегося типа или актуализация потенциала более вероятны, если в соотношении чувствительности к реагированию преобладает формное реагирование [3]. Можно выделить типы в зависимости от объема проявлений как сохраняющего, так и трансформирующего характера.

Итак, развитием “нечто” будем считать трансформацию его базового абстрактно выраженного бытия, его сущности, формы в направлении больших усложнения и абстрактности.

Развитие связано с трансформацией формы и, следовательно, для управления развитием управленец должен вводить форму, соответствующую цели (см. рис. 1.2), т. е. оформлять процесс развития.

2.2.3. ФИЗИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЖИВЫХ СИСТЕМ

Эволюция живого происходит через развитие его организации. Следовательно, ее процесс подчинен общим законам самоорганизации материи. Развитие характеризуется непрерывным усложнением и ростом разнообразия организационных форм материи. Это в природе реализуется как биологический закон, понимаемый как “расходимость” видов.

Проявлением живого является нарастание массы живого и появление элементарных индивидуумов и особей. Разнообразие — это гарантия устойчивого существования, отбора наиболее приспособленных организмов и нужного для развития взаимодействия с окружающей средой [21]. В неизменяющихся условиях человек не развивался бы. В методическом плане идея необходимости разнообразия означает признание безграничности способов познания действительности, моделей ее представления, соответствующих неисчерпаемости самой природы.

Структура живого организма тесно связана с его функциональностью. Живая система выступает как единство структуры и функции вещества и действия, выстраивает иерархию своей структуры, создает и контролирует функциональные действия и процессы в ней.

Живой организм — это поток, в котором непрерывно изменяются энергия и движение вещества — элементы для создания структуры и поддержания жизнедеятельности [21].

Неустойчивость как фактор развития живого. Неустойчивость состояний самоорганизующихся систем — один из факторов их развития, а хаотичность определяет направленность хода развития. При этом становление новых форм происходит в ходе внутренних перестроек, усложнений и приводит к качественным изменениям через точки бифуркации (критическая пороговая точка, где происходит качественное изменение поведения объекта). Характер этого механизма нелинейный. Под неустойчивостью можно понимать и возникновение режимов сверхбыстрого нарастания развития (“режимы с обострением”) процессов с нелинейной положительной связью, а не просто попадание системы в точки бифуркации. В силу биологической изменчивости и приспособляемости все живые системы, не сумевшие охватить весь диапазон воздействий внешней среды на них, не выдерживают борьбы за существование и вымирают. Организм развивается через неустойчивость со стремлением сохранить стабильность, упорядоченность.

Множество систем “упорядоченного” живого организма работает в хаотическом режиме. Хаос выступает как признак здоровья, а излишняя упорядоченность — как симптом болезни [7]. С увеличением упорядоченности снижается возможность развития системы, и хаос с его динамическими неустойчивостями является движущей силой самоорганизации системы в процессе ее эволюции [34].

Гармония хаоса и порядка. Природа нелинейна и состоит из открытых диссипативных самоорганизующихся систем. Эволюционные процессы носят сложный характер и в плане упорядоченности как бы подчиняются законам гармонии, смысл которых отражает понятие “золотого сечения”. Это правило (пропорция между целым и его частями) многими воспринимается как универсальный закон природы.

Природа живет, организует и отбирает свои элементы не “вслепую”, а по принципу золотого сечения, когда взаимодействие между целым и его частями, их соотношение подчиняется так называемому рекуррентному (возвратному) ряду Фибоначчи. Название по имени Леонардо Пизанского — средневекового итальянского математика, который вскрыл элементы числовой последовательности 1, 1, 2, 3, 5, 8, 13, 21, 34, ..., где каждый последующий член равен сумме двух предыдущих. При этом под структурной гармонией понимают оптимальность строения, устойчивость,

стационарность и целостность систем, свойственную нестационарным процессам сложных и самоорганизующихся объектов. Следовательно, принцип золотого сечения отражает проявление структурного и функционального совершенства целого и его частей в природе и обществе.

Золотое сечение математически обосновывает гармонию соотношения частей организма, его соразмерности, порядка и хаоса, обуславливает процессы, циркулирующие в человеке. Установлено, что числа ряда Фибоначчи нужно сопоставлять с параметрами жизненных процессов и тогда они отражают не только изменение и устойчивость организма, но и энергетический баланс, определяющий его развитие.

В процессах самоорганизации живых систем структура процесса реакций организма на среду отражается в структуре организма. Взаимоотношения между структурой организма и процессами, происходящими в нем, соответствуют законам единства и борьбы противоположностей, единства сохранения и изменения сущности, которые составляют суть развития самоорганизующихся систем. И здесь третий член золотой пропорции Фибоначчи снимает противоречие между сохранением (устойчивостью) и изменением через развитие, которое включает и то и другое — состояние и процесс [21].

Многие физиологические процессы в человеке гармонизируются по “золотому сечению” (методу Фибоначчи). Например, оптимизация артериального давления и ритмов сердечно-сосудистой системы. Можно считать, что ряд Фибоначчи становится системообразующим фактором гармонической самоорганизации. В этом смысле эволюция — не просто адаптация человека к внешним условиям, а его стремление к гармонии, соразмерности развития организма как целого и функционирования его внутренних органов как частей [21]. Структурно-функциональная организация человеческого тела в процессе эволюции отражает эту гармонию по методу Фибоначчи и в опыте человечества. Рекурсивный характер этого гармонического ряда в применении к живым организмам позволяет учитывать память о предыдущих поколениях.

С гармонией развития организма (целого и его частей) хорошо согласуется универсальный для современного естествознания и принцип дополнительности Бора. Он отвергает возможность понимать жизнь и ее эволюцию путем вычленения и исследования отдельных частей организма, ибо, определяя одну сторону живого объекта, теряем определенность в понимании другой. Выделено три признака, характеризующих взаимоотношения между целым и частями [21]:

- возникновение в системе взаимодействующих связей между целым и частями;
- утрата некоторых свойств частей при вхождении их в целое;
- появление у возникающего целого новых свойств, определяемых свойствами основных частей и возникновением новых связей между частями.

Эффективность самоуправления зависит от соответствия средств, применяемых в самоорганизации, саморегулировании, самовоспитании, законам, действующим в сферах человеческой жизнедеятельности и деятельности. Вскрытие и познание этих законов, уяснение механизмов действий, форм проявления и правильное использование на практике в конкретных условиях способствуют эффективности. Более того, творческое применение законов управления позволяет сознательно создавать условия для их реализации, научно предвидеть развитие жизненных ситуаций, ставить обоснованные и реальные цели, эффективно управлять развитием.

В самоуправлении следует учитывать общие законы управления человека и специфические, действующие в сфере физиологических и интеллектуальных процессов организма.

Познать закон — значит раскрыть ту или иную сторону сущности самоуправления, выявить принципы (требования и правила) его выполнения в повседневной жизнедеятельности.

2.3. ЗАКОНЫ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

2.3.1. ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Под законом понимают объективно существующие, постоянные причинно-следственные связи между объектами управления и явлениями, характеризующиеся всеобщностью, необходимостью и повторяемостью.

Законы проявляются в деятельности людей, объективны и не зависят от их сознания, воли, желаний. Исходя из этого и говорят, что люди сами творят историю, являясь одновременно авторами и

действующими лицами. Часть известных законов изложены в приложении, а в данной главе приведем примеры наиболее используемые в практике управления развитием персонала.

Закон целеполагания. Определяет, что выбор цели управления развитием объекта должен осуществляться на основе объективных законов его жизни и специфических законов функционирования. В противном случае цели действий будут нереальными, а управление малоэффективно и хаотично.

Для любой системы цель — внешняя категория, которую формируют руководители интуитивно. Постановка правильных целей деятельности остается искусством, а умение ставить их — показатель профессионализма. Организации как таковые не имеют целей. Цели им задают люди. Совместно с законом целеполагания проявляются механизмы действия законов разнообразия и соответствия.

Интерпретацией этого закона является *закон приоритетности социальных целей*, утверждающий, что не производство, не политика, не экономика сегодня являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и развития, а постоянное повышение качества жизни людей, их благосостояния, улучшение социального самочувствия, непрерывное совершенствование образа жизни.

Исходя из требований закона целеполагания, можно говорить о приоритетности целей над средствами их достижения (см. рис. 1.2).

Цели управления могут быть духовными и нравственными, тогда средства их достижения “окрашиваются” в соответствующий “цвет”.

Закон необходимого разнообразия. Устанавливают, что разнообразие воздействий управляющего органа должно быть не меньше, чем разнообразие управляемого, а разнообразие управляющей системы — не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем большее разнообразие характерно для органа, который им управляет. Суть этого закона в том, что управляющая подсистема обладает достаточным разнообразием управляющих воздействий и пропускной способностью для переработки информации и выдачи управленческих решений. Последнее позволяет успешно справляться с разнообразием системы, обеспечивать ее функционирование и развитие на основе заданной программы. Это означает, что информация содержит максимум сведений, позволяющих обеспечить формирование управляющих воздействий соответственно разнообразию объекта управления.

Закон свидетельствует о том, что управляющий орган изменяет любую из возможных, но нежелательных трансформаций управляемого объекта. К примеру, начальнику необходимо соответствовать культуре его подчиненных. Если разнообразие различных команд и стимулов (управляющих воздействий) управляющего ниже определенного уровня, который имеет управляемый объект, то не обеспечивается его развитие, а управление неэффективно.

По-видимому, современная система социального управления менее разнообразна, чем управляемые системы, и это выражается в кризисе, который потрясает мир и нашу страну в частности. Нарушение закона видно тогда, когда руководители, оправдываясь, говорят, что этого они не знали, этого не предусмотрели, этого никто не ожидал, это случайность и т. д. Повышение разнообразия управляющего органа — важный путь повышения качества управления. Тот, кто имеет знания, умения и навыки, может управлять в любой ситуации качественно и эффективно, ибо обладает большим разнообразием в управлении.

Этот закон определяет, что существует некоторый минимум информации, совершенно необходимый органу управления (руководителю) для принятия решения и выработки разнообразия управляющих распоряжений (команд). Чем сложнее объект управления, тем более сложным должен быть орган управления, тем большей самостоятельностью, свободой он должен отличаться. При этом следует учитывать, что управляемые органические системы способны к самоорганизации и самоуправлению.

Закон соответствия. По словам И. П. Павлова, закон соответствия — основной закон жизни. Он устанавливает, что живой организм “... представляет собой сложную обособленную систему, внутренние силы которой в каждый момент, покуда она существует как таковая, уравниваются с внешними силами окружающей среды ... вся жизнь от простейших до сложнейших организмов ... есть длинный ряд все усложняющихся до высочайшей степени уравниваний среды” [32]. Исходя из него, человек проявляет только те качества, реализует только те свои возможности, развивает способности, которые требует от него окружающая среда. Степень порождения качеств, способностей и потенциальных возможностей выше при более требовательной среде обитания. На требования этого закона ссылается та часть представителей человеческого сообщества, которой

удобно объяснять свои действия известной мыслью классика: бытие определяет сознание. Во-первых, сказанное К. Марксом следует понимать: как живешь — таким и будешь, а, во-вторых, по И. П. Павлову этот закон относится к биосоциальным системам. Попытки подойти к человеку с позиций, что он — продукт наследственности и окружающей среды, обречены на провал. В. Франкл, написавший это и видевший многие деформации человеческого бытия, пришел к выводу, что существует третье измерение. Оно делает человека хозяином своей судьбы. Человек, по мнению В. Франкла, — это телесно-душевно-духовное целое, изначально свободное по отношению к внешним и внутренним, психическим, социальным и биологическим обстоятельствам и ограничениям [46]. У военнопленных и заключенных пытались отнять все, превратить в зверей, но реальность показала у значительной части непреклонную силу человеческого духа. Человеческое бытие — это, прежде всего, сущностно обусловленное бытие, которое всякий раз помещено в историческое пространство, из системы координат которого его нельзя изъять. И эта система всегда определяется смыслом, пусть и неосозанным или вообще невыразимым [46].

Специфические законы социального управления человеком (персоналом организации). Управление организационными системами ведет к расчленению функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях иерархии. Следовательно, управление требует высокого профессионализма в экономической, социальной, политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и других сферах. Субъект управления, осваивая различные области профессиональных знаний и опираясь на их многообразие, интегрирует, объединяет многознание в принятых управленческих решениях, проектах, программах и концепциях. (Законы управления человеком, персоналом приведены в приложении 1.)

Законы, устанавливаемые людьми. Еще Ш. Л. Монтескье, размышляя о законах вообще, о духе законов, писал, в частности, что законы в самом широком значении этого слова суть необходимые отношения, вытекающие из природы вещей [29]. В этом смысле все, что существует, имеет свои законы: они есть и у божества, и у мира материального, и у существ сверхчеловеческого разума, и у животных, и у человека. Те, которые говорят, что все видимые нами в мире

явления произведены слепую судьбою, утверждают великую нелепость, так как что может быть нелепее слепой судьбы, создавшей разумные существа?

Закон, говоря вообще, есть человеческий разум, поскольку он управляет всеми народами Земли. По Монтескье, законы, принимаемые нашими законодателями, должны находиться: в тесном соответствии с особенностями народа, для которого они установлены, отвечать природе и физическим свойствам, образу жизни ее народов, степени свободы и т. д., но в целом учитывать требования разума. Законы следует рассматривать со всех точек зрения, что позволит осветить все отношения между людьми, совокупность которых образует дух этих законов.

Исходя из объективно действующих в социальной сфере законов и принципов вытекают требования и рекомендации по их учету (часто их также возводят в ранг законов и принципов). Так, ряд специалистов требование к экономии времени относят к *закону управления*, который характеризует достижение цели с учетом наименьших временных потерь. Действительно, скорость и адекватность реакции субъекта управления на объект оказывают положительное влияние на конечный результат. Или проявляемая субъективность в управлении фиксируется как закон возрастающей субъективности. Приведенные примеры, на наш взгляд, — фиксация действия других законов, которые необходимо знать и использовать в практической деятельности.

2.3.2. ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Под *принципами социального управления* понимают правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу, механизму социального управления. Представляют собой результат обобщения объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим черт, характерных фактов и признаков, которые становятся общим началом деятельности людей. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления.

Принципы социального управления должны:

- быть основанными на законах развития общества, его социальных законах и законах управления;
- соответствовать целям управления, отражать основные свойства, связи и отношения социального управления;
- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;
- иметь правовое оформление (закрепление в нормативных документах).

Общие принципы управления:

1) *единоначалия* (законодательная, исполнительная и судебная власть в одном человеке). Он проявляется в единоначалии при принятии решений и коллегиальности при обсуждении. Практика управления показала, что, с одной стороны, чем полнее учитываются разные мнения на стадии принятия решения, тем оно оптимальнее, тем быстрее реализуется, потому что в процессе обсуждения отрабатывается механизм его принятия людьми, через которых проходит любое решение. С другой стороны, приказы должны исходить от одного начальника, центра управления, без чего невозможны дисциплина и ответственность, порядок и преодоление анархии;

2) *оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении*, позволяет успешно распределять полномочия на принятие решений на каждом уровне иерархии управления;

3) *сочетания прав, обязанностей и ответственности* (используется при определении полноты власти и ответственности между должностными лицами);

4) *выбора целей и стратегий* развития организации;

5) *соответствия* (качественные изменения в управляемом объекте должны сопровождаться необходимыми изменениями в системе управления — организационных структурах, распределения власти, делегирования полномочий, профессионально-квалификационном составе кадров и т. д.). Функции и внутренняя структура системы управления увязываются с меняющейся структурой целей организации (деревом целей). При этом функции и структура должны соответствовать целям данного уровня, как и качественные характеристики информации, циркулирующие в каналах управления;

6) *системности* (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);

7) *иерархичности* (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей и одновременно служит объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);

8) *обязательности обратной связи* (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным);

9) *достижения социального равновесия*. Каждая социальная система в той или иной мере открыта для внешних и внутренних воздействий — разрушающих, деструктивных, уводящих от равновесия. Причем сила внешнего воздействия может быть настолько значительной, что поведение системы в определенной точке (точке бифуркации — раздвоения) становится неопределенным, грозит переходом в новое качественное состояние, весьма далекое от равновесного. Поэтому необходимы своевременная реакция системы на возмущающие воздействия, адекватные ответы на вызовы среды, времени. В противном случае весьма вероятна гибель как закрытых, так и открытых сложных социальных систем. В связи с этим важно требование (принцип) адекватной оценки имеющейся ситуации как в объекте управления, так и в субъекте. Факты внешнего и внутреннего воздействия — предмет тщательного анализа на основе сбора и переработки информации и получения прогнозных оценок;

10) *централизации и децентрализации управления*. Централизация целесообразна при решении стратегических задач, реализации крупных проектов развития и программ, концентрации ресурсов на главных направлениях. Но она неизбежно подавляет инициативу исполнителей, снижает их творческую активность. В использовании этого принципа главное — нахождение меры в соотношении централизации и децентрализации. Децентрализация освобождает от ненужной опеки, стимулирует самостоятельность, не требует жесткой регламентации и способствует более полному использованию творческого потенциала субъектов управления.

К принципам социального управления часто относят:

- требования единства административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного управления;
- сочетания отраслевого и территориального социального управления;
- научности социального управления;
- ответственности за результаты социального управления;

- рационального подбора кадров, их подготовки, расстановки и использования;
- экономичности и эффективности управления.
- функции прогнозирования социального управления и мотивации (стимулирования) труда.

2.4. ПРИНЦИПЫ ДУХОВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

2.4.1. ПОНЯТИЯ “ДУХ”, “ДУША”, “ДУХОВНОСТЬ”

Данные понятия, характеризующие человека, персонал организации и являющиеся объектом развития, требуют более углубленного понимания. Духовность часто связывают с религией, с церковью, противопоставляют светскому. Попытаемся, не углубляясь в теологию, эзотерику, мистику, определиться в этих понятиях.

Словарь русского языка так толкует понятия “духовность”, “душа” и “дух”: *духовность* — интеллектуальная природа, сущность человека, противопоставляемая его физической, телесной сущности; *душа* — внутренний психический мир человека, его переживания, настроения, чувства и т. п.; совокупность характерных свойств, черт, присущих личности; характер человека; *дух* — психические способности, сознание, мышление; внутреннее состояние, моральная сила человека, коллектива.

Духовная личность — человек, обладающий развитой духовностью, т. е. тот, для кого идеальные устремления, ценности, благородные принципы выше личного преуспеяния. Под духовностью понимается состояние души человека, характеризующееся усвоением лучших достижений культуры и устремлением к высшим, идеальным ценностям жизни. “Духи имеют свои особые законы, ставящие их выше изменений, происходящих в материи ... все остальное сотворено только для них ... изменения приспособлены к счастью добрых и к наказанию злых” [27, с. 273].

Сущность духа обсуждалась не только в философии и теологии. В эзотерическом словаре духовное трактуется как относящееся

“лишь к тому, что непосредственно принадлежит Вселенскому Сознанию [56, с. 117]. Оно предстает еще как синтез трех высших принципов человека — Воля, Любовь, Мудрость. Все три принципа, которые Гегель оформлял как “бытие-в-себе” (Воля), “бытие-для-иного” (Любовь) и “бытие-в-себе и для-себя” (Мудрость), характеризуют три стороны включенного и устойчивого бытия части в целом. Человек духовен в той мере, в какой он синтезировал все свои принципы бытия применительно не к локальности среды, а к целостности “Вселенной”.

Духовность — это устремленность к высшей реальности, связь с ней через реализацию потенциально божественной внутренней природы человека, его высшего “Я” и реализацию этих принципов в повседневной жизни. Целью духовного человека является развитие чувства единства со всем сущим [31]. Высшее проявление духовности состоит в освобождении души, ума, сердца и поступков от низших стремлений, преобразование их в Божественную действительность, космическую. Важным в формировании духовности является абстрактное сознание как результат и условие нейтрализации низших форм “эго” [13]. В своем духовном развитии человек устанавливает контроль над низшим “эго” за счет восприимчивости к высшему, абстрактному сознанию. Физический, эмоциональный и ментальный проводники усилием воли стабилизируются, выравниваются при целеустремленности и бескорыстии и созидают более высокое “Я”. Постигание формы и ее прославление, любовь к идеалу, принесение в жертву своего каузального тела ведут к устремлению к духу [4].

Таким образом, душа в обычном словоупотреблении — совокупность побуждений сознания живого существа, особенно человека, антитеза понятия тела и материи. Душа, в отличие от индивидуального духа, — совокупность тесно связанных с организмом психических явлений (чувств, стремлений). Душа является носителем духа, подтачивающего ее силы. Но вместе с тем дух сохраняет и защищает жизнь, возвышает, совершенствует (“одухотворяет”) телесную деятельность. Дух выступает в трех формах бытия: как дух отдельного индивида (личный дух), как общий дух (объективный дух) и как объективированный дух (совокупность завершенных творений духа). В то время как душевное так тесно включено в процесс развития органического, что его развитие идет рука об руку с последним, и в целом может рассматриваться как передаваемое по

наследству, личный дух наследуется лишь как возможность, как способность стать таковым. Он сам себя создает посредством духовной работы, которая не может прекратиться до конца жизни. Поэтому духовные различия между людьми гораздо больше, чем биологические. Потребности тела и души, нужды и побуждений людей имеют очень много общего, и душа реагирует на них по определенному типу, с психологической закономерностью. Дух имеет свои закономерности для себя, его вообще нельзя понять, исходя из психологии [45].

В социальном плане различают понятие “духовность” в широком и в узком смысле. В первом случае духовность означает служение социальному идеалу, веру в него, готовность пойти на жертвы при его реализации. Духовность здесь противостоит *бездуховности*, стремлению приспособиться к существующей реальности и обеспечить себе в ней физическое существование.

Наряду с бездуховностью существует и *псевдодуховность*, заключающаяся в перекалывании ответственности за происходящее в социуме с собственного “Я” на внешние силы. *Подлинная духовность* заключается в следовании социальному идеалу и тем моральным нормам, которые им определяются. Поскольку социальный идеал многогранен, следует различать экономические, политические, этические, эстетические и мировоззренческие идеалы. При этом моральные нормы нельзя рассматривать как нечто независимое от стереотипов и идеалов, определяющих их. Выделяют разные уровни духовности. Служение утилитарным идеалам, предполагающее борьбу за их реализацию, — *духовность низкого уровня*, а *служение духовным* (этическим, эстетическим и мировоззренческим) идеалам — более высокого уровня.

Аксиология (от *axio* — ценность, *logos* — слово, учение) — философская наука о ценностях, рассматривает различные иерархии ценностей в социокультурном пространстве как динамическую структуру, изменяющуюся во времени и пространстве.

С позиций этой науки можно говорить о том, что человеческие ценности:

- относительны, объективность их не превращается в абсолютность;
- общечеловеческие ценности определяются сознанием самого человечества, себя как единого и верховного субъекта;

- формируются на пути от личности к человечеству и от него — к личности;
- связаны с понятием “идеал” и являются результатом его реализации.

В основе базовой системы ценностей (сформированной в процессе филогенеза) и индивидуальной (полученной в масштабе онтогенеза) — идеалы человека.

Действие феномена идеала прослеживается на всех этапах развития культуры как некоторого устойчивого фактора, определяющего ее специфические черты и направление эволюции. Социальный идеал представляет собой единство экономического, политического, этического, эстетического и мировоззренческого идеалов, позволяющее выделить в них утилитарную и духовную составляющие и различать соответствующие идеалы. Синергетический историзм показывает тесную связь понятия духовности с понятием идеала [15].

В религиозной философии, в теологии и в религиозном сознании ценность дана в форме представления о священном, божественном. С позиции религии есть две духовности — от Иисуса Христа и от дьявола.

2.4.2. ЗАПОВЕДИ, ЗАКОНОМЕРНОСТИ ДУХОВНОГО РАЗВИТИЯ

В культурах разных народов используются различные законы и закономерности в сфере духовного развития. Наиболее значимо различие между культурами Востока и Запада. Однако общим для них признается то, что законы материального мира, вскрытые человеком, действуют в определенных условиях среды и являются отражением духовных законов и закономерностей. Они отражены в заповедях Христа [14], хадисах Пророка Мухаммеда [30]. Приведем наиболее известные заповеди (принципы).

Десять заповедей Иисуса Христа:

1. Да не будет у тебя других богов пред лицом Моим.
2. Не делай себе кумира и никакого изображения того, что на небе вверху, и что на земле внизу, и что в воде ниже земли. Не поклоняйся им и не служи им, ибо я, Господь, Бог твой, Бог ревнитель,

наказывающий детей за вину отцов до третьего и четвертого рода, ненавидящих меня, и творящий милость до тысячи родов любящим Меня и соблюдающим заповеди Мои.

3. Не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно, ибо Господь не оставит без наказания того, кто произносит имя Его напрасно.

4. Помни день субботний, чтобы святить Его. Шесть дней работай и делай всякие дела твои; а день седьмой — суббота Господу Богу твоему: не делай в оный никакого дела ни мы, ни сын твой, ни раб твой, ни рабыня твоя, ни скот твой, ни пришелец, который в жилищах твоих. Ибо в шесть дней создал Господь небо и землю, море и все, что в них; а в день седьмой почил. Посему благословил Господь день субботний и освятил его.

5. Почитай отца твоего и мать твою, чтобы продлились дни твои на земле, которые Господь, Бог твой, дает тебе.

6. Не убий.

7. Не прелюбодействуй.

8. Не кради.

9. Не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего.

10. Не желай дома ближнего твоего, не желай жены ближнего твоего, ни раба его, ни рабыни его, ни вола его, ни осла его, ничего, что у ближнего твоего.

Закономерности духовного развития. В практике духовного развития используются следующие законы.

Свобода выбора. В соответствии с этой закономерностью высший разум не претендует на сознание человека и предоставляет ему возможность осуществлять свой выбор. Природа позволяет человеку совершить свой выбор, а последствия она реализует сама. Что он выбирает, то и получает. Иногда последствия первого шага отражаются позже на потомках. Примером могут быть наследственные болезни или наоборот — успех в определенной деятельности. Проявляя свободу воли, мы выбираем спутника жизни, профессию и т. п. И как заметили люди, они вольны сделать первый шаг, а последующие зависят от первого.

Жертвенность. Для духовного восхождения к новому необходимо пожертвовать старым. В материальном мире этому закону соответствует закон отрицания — отрицания. Человек, не подготовленный жертвовать низшими интересами ради высших, делает свой выбор не в сторону духовного развития. Он живет материальной

жизнью, его натура сопротивляется жертвенности. История свидетельствует, что восхождение по эволюционным ступеням человека и общества происходит после очередной жертвы. Духовное развитие не требует жертвы в виде уничтожения жизни человека или плодов его труда, оно требует переосмысления прожитого, оценки совершенного и коррекции жизненной траектории на основе более возвышенных критериев выбора. И Христос показал — жертвуя, мы можем достичь духовной высоты.

Причины и следствия. Закон причин и следствий (закон кармы в восточной культуре) действует на всем пути жизни человека. Смысл его предельно прост: что заработал, то и получи, посеешь ветер — пожнешь бурю. Разные причины порождают различные следствия. Одна причина может породить много следствий. Например, человек своей деятельностью отравил воду, загрязнил воздух, что сказывается на его здоровье, на качестве потребляемых продуктов. Причину можно найти в духовно-нравственной деградации человека.

Стремление к идеалу. Если признать, что человек создан по образу и подобию Бога, то, следовательно, желание творить, стремиться к идеалу — программа, заложенная в человека. Например, фотограф воспроизводит на снимках реальную жизнь, художник изображает вместе с формой воспринимаемого мира его суть, микрокосмос, аналогичный макрокосмосу.

Закон дифференциации и интеграции идеалов. Согласно концепции синергетического историзма духовное развитие человечества определяется законом дифференциации и интеграции идеалов, поэтому высшей формой духовности становится служение *абсолютному (общечеловеческому) идеалу* [15].

Квинтэссенцией любого социального идеала является этический, т. е. идеал человека. Служение ему должно проявляться в борьбе за гармоническое сочетание свободы (прав) и ответственности (принятых на себя обязательств), но оно предполагает последовательное соблюдение *принципа конвергенции обязательств* [15], в соответствии с которым человек чувствует себя действительно свободным, если имеет достаточно широкий спектр прав и возможность пользования ими. Свобода с этой точки зрения есть выбор одного варианта из множества других, что может означать воспитание народа (персонала) в национальных традициях, способствующих служению общечеловеческому идеалу и приумножению общечеловеческих ценностей.

Поскольку есть светские и религиозные идеалы, существует *два вида духовности* — светская и религиозная. Действие механизма закона дифференциации и интеграции идеалов объясняет периодически возникающие тенденции в религиозных учениях, многочисленные распри и соглашения.

Принципиальное значение для духовности имеет вера в абсолютные (общечеловеческие) ценности, имеющие значение для всех поколений. Светская философия видит возможность существования абсолютной ценности в естественном мире, а религиозная — только в сверхъестественном (“потустороннем”). Вера в абсолютную ценность может быть связана с верой или неверием в сверхъестественное существо, что объединяет людей и делает понятным, почему духовность не сводится к ее религиозной разновидности. Религиозная духовность — частный случай духовности вообще. Причина духовных кризисов в обществе связана не с утратой религиозной духовности, а с потерей доминирующей в обществе ее положительной составляющей.

Связь духовности с идеалом неизбежно затрагивает и *проблему взаимоотношения сознательного и бессознательного* в человеческой психике. В полной мере оценил значение этого для понимания человеческого поведения З. Фрейд. Он обосновал, что бессознательное первично определяет сознание и по своей природе иррационально, т. е. поведение человека иррационально и трудно прогнозируемо. Такое понимание несовместимо с определяющей ролью идеалов в человеческом поведении и сводит функцию духовности к нулю. Однако именно идеалы, которыми руководствуются психически нормальные люди, делают их поведение предсказуемым.

История полна примеров полного подавления социальными идеалами эротического и танатического инстинктов (инстинкты пола и самосохранения), без каких бы то ни было патологических последствий. Носитель обанкротившегося идеала или находил для себя новый, или, разочаровавшись, становился социальным либо биологическим конформистом.

Следовательно, вопрос о взаимоотношении сознательного и бессознательного в психике человека и приоритетности влияния на его поведение находятся в разных плоскостях. Психически здоровый человек не является рабом иррационального бессознательного. Реальное бессознательное человека представляет собой совокупность нео-

сознанных инстинктов, стереотипов и идеалов с разной пропорцией этих компонент. Сфера сознательного ограничивается сочетанием осознанных инстинктов, стереотипов и идеалов, а поведение человека в обычном состоянии сознания определяется общностью действий механизмов психики — мышления, самосознания, воли, рефлексии и т. п.

Неосознанные инстинкты, стереотипы, идеалы предшествуют осознанным, но нельзя смешивать "работу" сознательного и бессознательного у психически здоровых и больных людей или людей, находящихся в состоянии измененного состояния сознания (например, в гипнотическом трансе).

Различие между духовным и утилитарным затрагивает двойственное отношение к человеческой личности, как к цели (духовный подход) и средству (утилитарный подход). Однако если принять, что "смысл истории" заключается в формировании абсолютного идеала человека и в его материальном воплощении, то человек как биологический вид становится "венцом творения". Но это можно понимать и так, что человек — средство для формирования сверхчеловека в глобальном процессе самоорганизации.

Синергетический подход к развитию человека предполагает синтез духовного и утилитарного подходов. Совершенствование человека осуществимо со сменой поколений. Он не может достичь полного самовыражения и самоутверждения (реализации своей сущности) без многократного самопожертвования (действие "закона жертвы"). Самопожертвование во имя высшего идеала не только не противоречит духовности, но и предполагается ею. Для этого нужна вера в идеал.

Вера в идеал бывает неустойчивой (сочетает любовь к идеалу, восхищение им с отсутствием решимости бороться за его воплощение в жизнь) и стойкой, мужественной, способствующей борьбе за его реализацию. Сила веры может колебаться в широких пределах: успехи в реализации идеала способствуют ее возрастанию, а неудачи приводят к снижению. Можно потерпеть поражение при реализации своего идеала, но сохранить веру и продолжить попытку его осуществить. Следовательно, победа в идеологической борьбе возможна, если противник откажется от реализации своего идеала, потеряет веру в него. Это означает *физическую и духовную капитуляцию*. Более значимая победа состоит в отказе противника от своего идеала и принятии чужой веры в ранее враждебный и ненавистный идеал. Это и есть полное

духовное поражение противника и полная победа противоположной стороны в физическом и духовном смысле.

Идеал играет роль стандарта, критерия ценности. *Деидеологизация* культуры (отказ вводить в нее конкретные идеалы) делает невозможным ее разграничение. Общество представляет собой продукт взаимодействия нескольких культур, и нельзя отождествлять культуру и общество. *Культура* — это проекция общества на идеологическую плоскость [15]. В поликультурном обществе имеется несколько таких проекций. Различие между культурой и обществом существует только в поликультурном обществе.

Эволюция культуры связана с эволюцией ценностей, последняя — с эволюцией идеала (“души культуры”) [15]. Расцвет и упадок культуры обусловлены расцветом и упадком системы базовых и индивидуальных ценностей, определяемых соответствующими идеалами. Процесс развития культуры объясняется движением к простому аттрактору (переходом от хаоса к новому порядку), а упадок культуры и ее деградация — движением к странному аттрактору (переходом от старого порядка к новому хаосу). Раскрывая “механизм” самоорганизации культуры, можно понять процессы, происходящие в развитии культуры (личностной, профессиональной и т. п.).

Объяснение особенностей развития культуры (ее “странные” переходы от расцвета к упадку и обратно) кроется в *закономерностях эволюции социальных идеалов*. Любая система ценностей содержит в себе некий скрытый (замаскированный) “порок” [15]. Когда это осознается, появляются попытки избавиться от недостатка с помощью породившего его идеала. Идеал подвергают различным модификациям, “косметическому ремонту” (например, уточняют символ веры). Однако такой процесс — эрозия идеалов, побуждающая вводить новые, ведущие к распаду первичной и единой системы ценностей. Обострение борьбы ввергает общество в состояние кризиса. Идет противодействие, ибо люди руководствуются диаметрально противоположными системами ценностей. Порождается потребность в новых идеалах, которые позволили бы преодолеть кризис. Эти новые доминирующие идеалы получают путем мысленного освобождения общества от системы противоречий. Они приводят к снятию противоречий и выводят общество из кризиса, но одновременно конструируют новую систему ценностей, внутри которой уже имеется зародыш будущего противоречия.

Закон самоорганизации социальных идеалов, т. е. закон дифференциации и интеграции идеалов объясняет, почему именно периодическая смена идеалов и обусловливаемая ею переоценка ценностей являются исторически необходимым процессом. Согласно этому закону идеологический монизм неизбежно сменяется со временем идеологическим плюрализмом, но столь же закономерна тенденция к преодолению этого плюрализма новым монизмом и т. д. Идеалам трудно избежать эрозии, а идеологическому кризису — пришествия нового доминирующего идеала, осуществляющего смелый идеологический синтез. Очевидно, требуемое законом чередование идеологического монизма и плюрализма эквивалентно переходу от идеологического порядка к идеологическому хаосу и обратно. Конкретный механизм действия закона проявляется в зависимости не только от природы рассматриваемой социальной системы, а и от состояния внешней социальной среды, характера взаимодействия системы с этой средой.

Наряду с законом дифференциации и интеграции знаний должен существовать и закон *дифференциации и интеграции общезначимых желаний*. В каждом идеале как бы прячется некий червь, который подтачивает его изнутри. Поэтому избежать смены идеала на достаточно длительном отрезке времени невозможно, какие бы суровые меры идеологической защиты при этом ни применялись. Смена идеала несопоставима по своим последствиям даже со сменой фундаментальных идей и вообще каких-то важных социальных воззрений. Ведь идеал — результат жизненного опыта целого поколения, а то и нескольких поколений. Поэтому изменение идеала равносильно изменению основного ориентира в жизни и деятельности (“смысла жизни”).

Естественно, что это мучительный процесс, ведущий к тяжелым последствиям. Одно из них — отказ от перемены идеала, когда социальная обстановка настоятельно требует такой перемены, и готовность сохранить ему верность любой ценой. В большинстве случаев данная позиция приводит сторонника идеала к социальному самоубийству. Известно, какие страдания испытывали многие религиозные люди, которым приходилось менять свое вероисповедание. Когда же от перемены символа веры отказываются народы, человечество сталкивается с фактами чудовищного геноцида.

Переоценка принимает особенно драматический характер, когда новый идеал не просто отличается от старого, а становится его прямой противоположностью. Тогда то, что было ценностью с позиции

старого идеала, становится антиценностью (контрценностью) с точки зрения нового. Но антиценность в отличие от ценности становится постоянным источником отрицательных эмоций. Для нового идеала это требует идеологической “санации”, т. е. очищения общества от рассадника “идеологической инфекции”. Таковы были мотивы уничтожения ранними христианами сочинений многих античных авторов при разгроме Александрийской библиотеки в 391 г. и сожжения на “кострах суеты” ренессансных произведений в XV ст. Подобными же аргументами руководствовались коммунисты, разрушая в 30-х годах XX ст. в СССР православные храмы, и немецкие нацисты, сжигая тогда же на кострах коммунистическую литературу.

Важно понять, что сочинения Демокрита, Ницше и Сартра с позиций христианского идеала являются таким же “опиумом для народа”, как Библия с точки зрения их идеалов. Но что является санацией для одного идеала, неизбежно становится вандализмом для альтернативного ему. Следовательно, вандализм — не случайное проявление злой воли неких варваров. В реальной действительности это оборотная сторона идеологической санации, тоталитарного режима независимо от основы идеала (светского или религиозного).

Любая радикальная смена идеалов и обусловленная ею переоценка ценностей неизбежно создают угрозу вандализма в самых цивилизованных обществах. Однако причина вандализма заключается не в самой санации, а в конкретном способе ее осуществления. Очищение общества от антиценностей считается наиболее надежным, если они просто ликвидируются. Стремление уничтожить даже следы прошлого объясняется наивной верой в возможность таким способом предотвратить возвращение ненавистного антиидеала.

Недопущение вандализма можно осуществить переводом старых ценностей из житейской сферы в музейную (т. е. в область социальной “памяти”). Однако в мире ценностей наряду с изменчивостью есть и преемственность. Возникшая сегодня бездуховность, связанная не только с исчезновением потребности создавать новые духовные ценности, но и с утратой интереса к духовным ценностям прежних эпох, и дает основание назвать эти сумерки социальной жизни “идеологическим вакуумом”.

Рефлексивность — закономерность формирования духовности и развития человека. Рефлексия как интегральный механизм психики связана с механизмами мышления, сознания, самосознания, воли

и т. п. Она “включается” в работу, когда человек испытывает затруднения в решении задач и проблем и сознательно приступает к анализу ситуации и синтезу результатов аналитической деятельности. Если человек не испытывает затруднений, т. е. и не преодолевает их, то он созревает, но не развивается. В этом, видимо, и находится “секрет” развития, развивающего образования. Далее в данном пособии будут рассмотрены особенности деятельности рефлексии, а сейчас обращаем внимание на закономерность рефлексирования в процессе развития.

Человек оценивает происходящее в реальном мире и свои поступки в нем с рефлексивной позиции, выбирает вариант действий исходя из сформированной у него системы ценностей, из определенных им или другими критериев. Совершая это, постоянно вырабатывает определенные подпрограммы реакции на конкретные жизненные ситуации в виде стереотипов и т. п. В психологическом и социокультурном понимании это может выглядеть как приобретение социокультурных качеств за счет преобразования первичных психических механизмов [4]. Многие мыслители мира связывали обучение, воспитание и развитие человека (особенно его духовности) с использованием рефлексии. Обоснованно это показано в работах Г. Гегеля, а из современников — у представителей школы Г. П. Щедровицкого.

Проявление и появление духовности человека можно представить как действие механизма рефлексивно-коррекционного типа, корректирующего телесные проявления на основе светских или религиозных идеалов и сформированной системы ценностей. Человек рефлексивно отражает окружающий мир, свои действия и отношения к нему и к себе.

Особенность развития в профессиональной сфере состоит в том, что человек, став персоналом, реализует готовые нормы (планы, технологии, методы и т. п.), снижая роль рефлексивности до сопровождения своей исполнительской деятельности. Здесь самокорректирование сводится к следованию введенных извне требований. Проявление духовности замаскировано рутинностью и подчиненностью труда. С ростом сложности исполнительской деятельности поднимается и уровень духовности в силу развития высших механизмов психики: мышления, сознания, самосознания, самоопределения, воли и т. п.

Переход к управленческому типу деятельности переводит рефлексивно-корректировочные проявления на принципиально новый

уровень, ибо рост способностей перестает быть служебным и превращается в базовую потребность, усиливается значимость и обеспеченность духовных проявлений. При этом рефлексия акцентирует внимание на интеллектуальной и энергетической основе духовности. Однако сама рефлексия без развития “Я” человека невозможна [4]. В силу этого духовные проявления всегда опираются на способности “Я”, на его уровень. Человек — часть универсума. Все его качества заданы универсумом и его порождающим началом. Чтобы учесть интересы целого, требуются особые механизмы. Для этого человеку и даны рефлексия, сознание, самосознание, мышление, язык и др. [4]. Но эти механизмы в социокультурных и деятельностных средах создаются упорным трудом.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Охарактеризуйте механизм действия законов развития организационных систем.
2. Как проявляются в процессе развития человека, персонала биологические и социальные законы?
3. Какие требования к управлению развитием “типовых” систем предъявляют аксиомы биологии?
4. Охарактеризуйте понятие “бифуркация”.
5. Каковы основные понятия синергетики? Объясните их.
6. Как протекают процессы жизнедеятельности в открытых системах?
7. Приведите примеры процессов самоорганизации в неживой и живой природе.
8. Каковы онтологические особенности взаимодействия формы и морфологии?
9. Как влияют на процесс развития физические факторы развития живых систем?
10. Как Вы будете учитывать требования законов при управлении своим развитием?
11. Что такое диссипативные структуры?
12. Как аттракторы влияют на жизненный выбор человека?
13. Как Вы представляете детерминированный или динамический хаос?
14. Назовите два подхода для анализа сложных самоорганизующихся систем.

15. Как можно описать устойчивость-неустойчивость в самоорганизующихся системах?
16. Как в окружающем мире возникает порядок из хаоса?
17. Как проявляются золотое сечение и законы гармонии в жизни человека и общества?
18. Охарактеризуйте синергетическую картину видения мира?
19. Как проявляются в развитии живых систем устойчивость Вселенной и антропный принцип?
20. Дайте определение понятия “генетический код”.
21. Дайте определения понятий “генотип” и “фенотип”. В чем их различие?
22. Какие функции выполняют молекулы ДНК, РНК и белков?
23. Как образуются и действуют мутации?
24. Проанализируйте общие черты и различия управляющей и управляемой подсистем.
25. Как проявляются сущность и особенности законов социального управления?
26. Охарактеризуйте принципы социального управления.
27. Охарактеризуйте понятия “дух”, “духовность”, “душа”.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Акофф Р. А., Эмери Ф.* О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
2. *Анисимов О. С.* Основы методологии: В 2-х т. — М.: РАМ и А., 1994.
3. *Анисимов О. С.* Развитие. Моделирование. Технологии. — Калуга: И.М.У., 1996.
4. *Анисимов О. С.* Дух и духовность: рефлексивно-виртуальная версия неогегельянца // Тр. Лаборатории виртуалистики. — М.: Путь, 2001. — Вып. 14.
5. *Анисимов О. С.* Гегель: мышление и развитие. — М., 2000.
6. *Анохин П. К.* Теория функциональных систем // Успехи физиолог. наук. — 1970. — 1, № 1.
7. *Апанасенко Г. Л.* Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — СПб.: Петрополис, 1992.
8. *Аристотель С.* Сочинения: В 4-х т. — М., 1976. — Т. 1.
9. *Арнольд В. И.* Теория катастроф. — М.: Наука, 1990.
10. *Астафьев Б. А.* Теория единой живой вселенной (законы и гипотезы). — М.: Информациология, 1997.

11. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Политиздат, 1986.
12. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980.
13. *Бейли А.* Письма об оккультной медитации. — М., 1993.
14. *Библия.* — СПб.: Печатный двор, 1991.
15. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Глобализация и синергетический историзм. — СПб.: Политехника, 2004.
16. *Волков Ю.Г., Поликарпов В. С.* Человек: Энцикл. словарь. — М.: Гардарики, 2000.
17. *Вяккерев Ф. Ф.* Проблемы самодвижения в материалистической диалектике. — Л.: ЛГУ, 1972.
18. *Гегель Г.* Энциклопедия философских наук. — М., 1974. — Т. 1.
19. *Гегель Г.* Философия религии. — М., 1976. — Т. 1.
20. *Гегель Г.* Философия религии. — М., 1977. — Т. 2.
21. *Горбачев В. В.* Концепции современного естествознания. — М.: ОНИКС, 2003.
22. *Диалектика* процесса познания. — М.: МГУ, 1985. — Кн. 3.
23. *Иванов В. Н., Иванов А. В., Дорониц А. О.* Управленческая парадигма 21-го века. — М.: МГИУ, 2002.
24. *Капица С. П., Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г.* Синергетика и прогнозы будущего. — М.: Наука, 1997.
25. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1995.
26. *Кончаловский А. С.* Низкие истины. — М.: Совершенно секретно, 1998.
27. *Лейбниц Г. В.* Сочинения: В 2-х т. — М., 1982.
28. *Лободин В. Т.* Здоровье и духовность. Энергетические методы оздоровления. — СПб.: Комплект, 1996.
29. *Монтескье Ш.* О духе законов. — М.: Мысль, 1999.
30. *Муххамад Али аль-Хашими.* Личность мусульманина согласно Корану и Сунне / Пер. В. Нирша — К.: Мусульман. религ. община, 2004.
31. *Омкаров А.* Мантры и молитвы в эзотерическом освящении. — СПб., 1996.
32. *Павлов И. П.* Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. — М.: Наука, 1973.
33. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986.
34. *Пригожин И. Р.* От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках. — М.: Наука, 1985.

35. *Платон*. Собрание сочинений: В 4-х т. — М., 1993. — Т. 2.
36. *Платон*. Собрание сочинений: В 4-х т. — М., 1994. — Т. 3.
37. *Раушенбах Б. В.* Пристрастие. — М.: Аграф, 1997.
38. *Реймерс Н. Ф.* Популярный биологический словарь. — М.: Наука, 1990.
39. *Сацков Н. Я.* Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. — Белая Церковь, 1994.
40. *Сацков Н. Я.* Разрушающая и созидаящая роль идеи. К Третьему Тысячелетию Христовой Эры. — К.: Ин-т праксеологии, 1995.
41. *Словарь* русского языка: В 4-х т. — М.: Русский язык, 1985.
42. *Сорока Э. М.* Структурная гармония систем. — Минск, 1984.
43. *Социальные технологии: Толковый словарь* / Отв. ред. В. Н. Иванова. — М.; Белгород: Луч, 1995.
44. *Теория* познания: В 4-х т. — М.: Мысль, 1995. — Т.4.
45. *Философский энциклопедический словарь*. — М.: ИНФРА-М, 2002.
46. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
47. *Хакен Г.* Синергетика / Пер. с англ. — М.: Мир, 1986.
48. *Шеллинг Ф. Б.* Сочинения: В 2-х т. — М., 1987. — Т. 1.
49. *Шеллинг Ф. Б.* Сочинения: В 2-х т. — М., 1989. — Т. 2.
50. *Шмальгаузен И. И.* Факторы эволюции. — М., 1968.
51. *Шмидт Р.* Физиология человека: В 4-х т. / Пер.с англ. — М.: Мир, 1986.
52. *Шёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.
53. *Щокін Г. В.* Віра і людство. — К.: МАУП, 2003.
54. *Шредингер Э.* Что такое жизнь с точки зрения физика? — М.: Атомиздат, 1972.
55. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М., 1995.
56. *Эзотерический словарь*. — Москва; Рига, 1993. — Т. 1.
57. *Энгельгардт В. А.* Познание явлений жизни. — М., 1985.

СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

3.1. СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА

Парадигма — общепризнанный эталон, модель деятельности, принятая в обществе, в научном сообществе (включает законы, теории, методы, правила, стандарты и их практическое применение). Начиная с 70-х годов XX ст. формируется постнеклассическая картина мира (классическая положена работами И. Ньютона, неклассическая — релятивистская, квантовомеханическая). Основой новой парадигмы стали работы: Г. Хакена (Германия), в которых появилось понятие “синергетика”; И. Пригожина (Бельгия), посвященные теории диссипативных структур, связанных с изучением явлений самоорганизации в открытых динамических системах; Р. Томма (Франция), в которой излагалась теория катастроф.

Синергетика (от греч. *sinergetikos* — согласованное действие). Синергетика — область научных исследований, связанных с процессами самоорганизации в открытых системах, коллективного поведения подсистем, обусловленных неустойчивостью. Более широкое определение: синергетика — согласованное действие, содействие, сотрудничество на основе общих идей. Она является обобщением эволюционизма, дополняет детерминизм ньютоновской парадигмы универсальными принципами развития и рождения нового. Раньше считали, что если заданы начальные условия какой-либо системы и имеются уравнения, описывающие ее поведение, то можно рассчитать результаты ее развития. Однако как

показывает практика управления развития систем, так бывает далеко не всегда.

Суть этой новой научной парадигмы в том, что акцент переносится со статического положения равновесия на изучение состояний неустойчивости, механизмов возникновения и перестройки структур [11]. В этом плане восточная философия близка к синергетике, выражая гармоническую взаимосвязь целого и его частей.

Ключевые понятия синергетики — флуктуация и бифуркация. *Флуктуацию* можно рассматривать как колебание, отклонение от среднего значения величины, а *бифуркацию* — как некую критическую пороговую точку раздвоения, при которой система находится в двух состояниях одновременно. При попадании системы в точки бифуркации возможно качественное изменение поведения объекта при критических значениях параметров, определяющих этот объект. В области бифуркации флуктуация может разрастаться скачком, тогда поведение системы становится неопределенным. В этих необратимых термодинамических процессах оказывается, что время тесно связано с флуктуациями.

И. Пригожин вводит для таких процессов понятие второго, внутреннего времени. В то же время фундаментальным фактом является возрастание в целом энтропии в окружающем мире и вытекающее из этого представление об определенной направленности хода времени. Тогда второе начало (термодинамики) становится как бы принципом отбора, вытекающим из законов классической термодинамики. Но в неустойчивых динамических системах невозможно задать точные начальные условия, приводящие к одинаковому будущему для всех степеней свободы.

Синергетика — многомерный феномен, который в современном научном мире имеет различные измерения [31]. Как научное направление исследует сложные нелинейные системы, феномены взаимодействия, кооперации, когерентности (согласованного протекания во времени нескольких процессов), фокусирует внимание на изучении закономерностей самоорганизации, возникновении сложных структур, действующих всюду. Она универсально описывает сложное поведение различных систем, разрабатывает модели в гуманитарных и социальных областях, охватывая научные дисциплины, изучающие различные сферы реальности.

По мнению академика Ю. Л. Климонтовича, синергетика — это не новая наука, но новое объединяющее направление в науке. Цель

синергетики — выявление общих идей, общих методов и общих закономерностей в самых разных областях естествознания и социологии.

“Пульсирующий менеджмент”. Синергетической концепцией объясняется феномен так называемого “пульсирующего менеджмента”, проявляющегося в сложных системах при совершении переходных процессов в различных сферах деятельности персонала. В данной ситуации (в некоторых областях она характеризуется хаотичностью) можно заметить тенденцию развития самоорганизации людей, формирование и поддержание различных отношений между ними. Этот феномен указывает на верность одного из положений синергетики — хаос может быть конструктивен. В любой управленческой ситуации самопроизвольно создается предпосылка для развития “горизонтальных процессов через феномен самоорганизации человеческого фактора [15].

В неравновесных, нелинейных организациях, к которым относятся предпринимательские структуры, роль человеческого фактора особо актуализируется, поскольку параллельно иерархическим управленческим воздействиям (вертикальное управление) идут процессы самоорганизации в форме многоаспектного самопроявления во времени организационных структур, расположенных горизонтально на одном уровне управленческой иерархии. Происходит менеджмент горизонтальных самоорганизованных социально-экономических систем через оптимизацию взаимозависимости и минимизацию количества партнерских типов отношений сторон. Этот менеджмент виртуален по своей природе и корпоративен, он “работает” как внутри, так и вне самосоздаваемых систем. В условиях вертикального управления в неравновесных, временных, взаимозависимых системах происходит самоорганизация равноправных участников.

Под “пульсацией” понимают предкризисное состояние самоорганизованных систем. Часто действие частей одной системы или нескольких усиливается совместными действиями различных факторов, приводит к синергизму (синергетичности), что, в свою очередь, ведет к системообразованию на макроуровне.

3.2. ХАРАКТЕРИСТИКА СИНЕРГЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ

3.2.1. ДИНАМИКА ХАОСА И ПОРЯДКА

Хаос имеет структуру определенного типа. Более того, хаотический процесс можно описать математически нелинейными уравнениями, что позволяет говорить о наличии в нём сложного порядка. В открытых системах возникают разные структурные образования, характеризующиеся через степень их упорядоченности или неупорядоченности с определением количественных критериев. Мера беспорядка и порядка может гармонично соотноситься как отношение целого и его частей по “золотому сечению” [11].

Синергетические процессы трактуются и как совместные, коллективные, взаимодействующие на микро- и макроуровне, что позволяет их применять к описанию процессов в природе и обществе. В соответствии с теорией организации А. Богданова процессы самоорганизации участвуют в эволюции систем наряду с процессами деградации [8]. Самоорганизующее начало критериально связано со стремлением системы к равновесию или неравновесию, устойчивому или неустойчивому состоянию. При этом не всегда равновесие взаимосвязано с устойчивостью, поскольку устойчивые структуры могут быть неравновесными. Это определяется внутренними свойствами самой системы при наличии внешнего воздействия. Система бывает неравновесной, но в ней могут происходить процессы структурной организованности и упорядоченности [27]. И. Пригожин такие структуры назвал *диссипативными*. Они являются открытыми системами, в которых при больших отклонениях от равновесия возникают упорядоченные состояния. При этом характеристика внутренней неупорядоченности системы (энтропия) должна возрастать, так как сохраняется ее хаотичность.

Замкнутая система качественно отличается от открытой. Замкнутая может сохраняться в неравновесной ситуации до того как система за счет внутренних процессов не придет в равновесие и энтропия достигнет максимума. Открытые системы, подпитываясь энергией от внешней среды, могут возникать как диссипативные структуры с

меньшей энтропией. Самоорганизуясь в новом стационарном состоянии, они уменьшают свою энтропию, “сбрасывают” ее избыток, возрастающий за счет внутренних процессов, в окружающую среду. Открытая система как бы “питается” отрицательной энтропией [26]. Когда диссипация энергии минимальна и увеличение энтропии оказывается меньше, чем в других состояниях, возникают новые устойчивые неравновесные состояния, близкие к равновесию.

В открытых системах диссипация играет конструктивную роль в образовании структур, проявляясь как процесс затухания движения, рассеяния энергии, информации. Для нелинейной системы с диссипацией практически невозможно предсказать конкретный путь ее развития из-за сложности задания начальных условий и возникновения критических точек качественного изменения поведения объекта (бифуркаций) от малых возмущений, значительно изменяющих ход развития [27].

Такие системы управляются воздействиями на управляющие параметры. Эти воздействия влияют на происходящие в системе процессы, на увеличение ее разнообразия, количества функциональных единиц. Параметр может быть различным для разных систем (физических, химических, биологических или социальных) и структур: время, размер, скорость реакции, рост ткани, стимул поведения и т. д. [27]. При критическом значении управляющего параметра система попадает в точку бифуркации, наступает ее срыв, и она переходит в другое, раздвоенное состояние.

Точки бифуркации — точки ветвления линий поведения системы. В зависимости от сочетания состояния системы и управляющих параметров ветвлений может быть много. Существуют точки равновесия, “притягивающие” траектории развития объектов (аттракторы). Если в системе существует положительная обратная связь и система сама подбирает условия, способствующие внешнему воздействию, то, например, действия одного человека, проявляющего малое возмущение, может разрастись и привести к смене макросоциальных структур, как это было в Советском Союзе. Синергетический подход можно использовать для описания социальных, экономических и политических систем. Диссипативные процессы, связанные с усилением беспорядка, хаоса в момент неустойчивости (бифуркации), требуют учета структуры — аттракторов в своем развитии. Практика показала, что самоорганизующимся системам нельзя навязывать пути их раз-

вития. Важнее понять направления совместной жизни и деятельности персонала, природы и человека, совместной эволюции, коэволюции, ибо в точках бифуркации даже малое случайное изменение может привести к сильному возмущению системы. Здесь необходима правильная топологическая конфигурация воздействия на сложную систему [24]. Малые, но правильно организованные резонансные воздействия на такие системы очень эффективны.

Самоорганизующаяся система является нелинейной, и множеству решений соответствует множество путей ее развития. Когда изменения параметров неограниченно возрастают за ограниченное время и имеются нелинейные положительные обратные связи, процессы развития могут происходить в “режиме с обострением” [24].

Диссипативные процессы, макроскопическое проявление хаоса на микроуровне определяют тенденцию самоорганизации нелинейной системы или среды, а неустойчивость обуславливает режимы сверхбыстрого нарастания развития с нелинейной положительной связью. Это отражение стохастического поведения детерминированных систем, которые поэтому и описываются странными аттракторами [27]. Поведение таких аттракторов непредсказуемо не потому, что человек не имеет средств проследить и рассчитать их траектории, а потому, что мир так устроен. Таким образом, синергетический подход дает возможность создать новые принципы организации развития сложной системы, построения сложных структур из простых, целого из его частей. Причем такое объединение не простое сложение частей. Целое уже не равно сумме частей, оно не меньше и не больше, оно качественно иное [31].

В синергетическом подходе понятие “аттракторы” можно рассматривать как зону притяжения в некотором пространстве, где есть свой центр притяжения, несущий разную смысловую нагрузку. Например, существуют аттракторы (проблемы, книги, города, личности), притягивающие других людей атмосферой общения, организацией их вокруг себя как лидера и источника идей. В организациях могут быть люди, являющиеся антиаттракторами, в обществе которых многие из персонала испытывают психологический дискомфорт. Аттракторы в процессе развития могут стать предпочтительней других или перейти в дистракторы — деградирующие структуры, которые реализуются и функционируют в реальных неравновесных условиях. Если существуют начальные условия, определяющие развитие

системы (и его воспроизводимость), то развитие может описываться динамическими методами, динамическими моделями, следовательно, оно предсказуемо и оцениваемо.

В реальном мире развивающихся через бифуркации систем действуют нелинейные законы, характеризующиеся непредсказуемостью, неоднозначностью процесса развития. В этих условиях линейное мышление как бы устанавливает барьер между естественными науками и событиями в реальной жизни, явлениями сознания и искусства, внедряя в сознание людей идеи о всемогуществе человека в познании и эксплуатации природы. В то же время современное естествознание через нелинейную динамику и синергетику открывает плоский занавес, на котором изображены линейные законы, а за ним оказывается объемный и многообразный нелинейный мир [31]. Реальный мир вероятностен, и в большинстве случаев в нем происходят стохастические процессы. Нелинейное мышление снимает антагонизмы в понимании реалий действительности, и в этом его мировоззренческий смысл и общечеловеческое значение.

Нелинейные системы могут эволюционировать, “выбирая” различные траектории развития. Набор таких состояний и образует детерминированный, или динамический, хаос. Между бифуркациями система ведет себя как детерминированная, а в точках бифуркаций — неопределенно, и предсказать поведение системы в точке бифуркации, а также после ее прохождения невозможно. Бифуркация — точка перехода, изменений траекторий эволюции системы при очень малых возмущениях. Расхождение траекторий возможно даже при очень малых изменениях управляющих параметров. В соответствии с теорией самоорганизации каждая новая бифуркация возникает в узком интервале пространства управляющего параметра. Такая “свобода выбора” особенно характерна для диссипативных структур. В целом же системы реального мира содержат элементы как порядка, так и беспорядка. Модель динамического хаоса — это звено, соединяющее полностью детерминированные системы и принципиально случайные.

Синергетическая модель позволяет предложить новую современную парадигму развития различных систем. Оказалось, что хаос на микроуровне может приводить к упорядочению на макроуровне. Во множестве реальных ситуаций порядок неотделим от хаоса, а сам хаос выступает как сверхсложная упорядоченность.

3.2.2. ТЕОРИЯ БИОЛОГИЧЕСКОЙ ЭВОЛЮЦИИ Ч. ДАРВИНА

Английские ученые Ч. Дарвин и А. Уоллес обосновали механизм, обеспечивающий направленность эволюции “живых систем”.

Эволюция — процесс длительных, постепенных, в основном медленных изменений, приводящих к качественно новым изменениям, образованию других структур, форм, организмов и их видов. Основные идеи этого механизма [11]:

- живые организмы могут самосовершенствоваться, эволюционировать в сторону все большей приспособленности к среде обитания, и таким образом могут изменяться естественным отбором;
- развитие организмов в историческом плане происходит от простых одноклеточных до многоклеточных (млекопитающих) по восходящей линии и от простого к сложному, упорядоченному.

Сегодня с позиций биологической синергетики утверждают, что порядок и целесообразность могут спонтанно возникать из беспорядка, а механизмом эволюции является естественный отбор. Материалом для отбора служит наследственная изменчивость. Классические физические представления могли объяснить, как устроена природа на атомно-молекулярном уровне, но не отвечали на вопросы, каким образом она получилась именно такой и как правильно определить, в каком направлении должно развиваться живое. Ч. Дарвин вскрыл механизм действия в природе принципа естественного отбора и зафиксировал наличие упорядоченности в живой материи и разупорядоченности в неживой. Впоследствии А. Богданов описал организационные процессы, одновременно происходящие в природе, их гармоничное взаимодействие, приводящее к хаосу и порядку.

Второй закон термодинамики отражает необратимость всех реальных процессов в живой и неживой природе и тем самым может являться всеобщим законом развития материи [24].

Физический смысл эволюции состоит во все большем удалении живого от равновесия, от состояния той первичной среды, в которой оно возникло. При этом необходимым элементом эволюции является хаотичность, вероятностная природа поведения “живой” системы. Существование условий возникновения хаотичности в эволюции

для организационных структур позволяет, создавая соответствующие условия, как бы управлять их развитием. При этом биоэнергетическая направленность эволюции определяет повышение в целом энергии жизнедеятельности живого. Учитывая, что перераспределение этой энергии в организме происходит в соответствии с законами неравновесной термодинамики, обучая и развивая персонал, можно увеличивать его преимущество в борьбе за существование и приспособление к окружающей среде.

3.2.3. ГЕНЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ

Синтетическая теория эволюции. Это новая биологическая парадигма, созданная на основе современной генетики (раскрытие секрета генетического кода) и дарвиновской теории. Она позволяет использовать синергетические идеи развития сложных самоорганизующихся систем и квантовые принципы. В частности, в активизации процессов самоорганизации и усложнении структуры живого организма состоит суть его эволюции. Причем эта самоорганизация в биологических объектах происходит с непревзойденными точностью, эффективностью и скоростью и тем самым является характеристикой эволюции живой природы [11].

Триада Ч. Дарвина — наследственность, изменчивость, естественный отбор — в понимании эволюции живого мира дополняется представлениями не просто естественного отбора, а отбора, детерминированного генетически. В соответствии с этой теорией отбору подвергаются не отдельные признаки и особи (индивидуумы), а генотип всей популяции (человека). Отбор осуществляется через фенотипические признаки отдельных особей, что приводит к распространению полезных изменений во всей популяции. Таким образом, механизм эволюции реализуется как через случайные мутации на генетическом уровне, так и через наследование наиболее ценных признаков, определяющих адаптацию мутационных признаков к окружающей среде, обеспечивая наиболее жизнеспособное потомство. Однако из-за вероятностного характера мутаций их нельзя считать основным фактором эволюции. Более того, мутационный процесс приводит к образованию полезных и вредных генов.

Фактором эволюции является не изменчивость на молекулярно-генетическом уровне, а естественный отбор особей, наиболее приспособленных к жизни в реальных условиях. Действуя на фенотип организма, естественный отбор проявляется в онтогенезе живого. Академик Н. Н. Моисеев отмечал, что изменчивость создает поле возможностей развития той или иной живой системы [22]. Наследственность ограничивает это поле, но отбор происходит по определенным закономерностям биологии, физики, общественного развития.

Синтетическая теория эволюции рассматривает эволюцию развития “живых систем” через микро- и макроэволюцию. Микроэволюция изучает генетико-экологические структуры, способные формировать новые виды “живых” систем, а макроэволюция — основные закономерности развития жизни и происхождение человека как биологического вида.

Факторы эволюционного развития. К элементарным факторам эволюционного развития относятся: мутационный процесс, популяционные волны, изоляция и естественный отбор [33].

Мутация является поставщиком элементарного эволюционного материала и не оказывает воздействия на направление эволюции.

Популяционные волны, или “волны жизни”, представляют собой количественные колебания в численности популяции, возникающие под воздействием внешней среды: изменения климата, техногенные катастрофы, социальные конфликты и т. п. Популяционные волны также не дают определенного хода эволюции.

Изоляция — нарушение свободного скрещивания, возникающее случайно и под действиями отбора определенных пространственно-географических и биологических признаков. Этот фактор также не обеспечивает направленной эволюции.

Естественный отбор проявляется в дифференцированном, направленном сохранении в популяции определенных генотипов и их избирательном участии в передаче следующему поколению [33]. Отбор происходит на уровне целого живого организма и закрепления признаков в особях и популяции. Он определяет направление движения всей биосферы, ее развитие в процессе становления порядка из хаоса. Естественный отбор может реализовываться в движущей и стабилизирующей формах [40].

Вследствие действия мутаций и окружающей среды отбор вызывает закономерное изменение популяции в определенном направле-

нии, совершенствует индивидуальное развитие особей без смены признаков организмов. Это как бы защитный аппарат от возможных случайных нарушений во внутренней и внешней средах, который связан с выработкой более устойчивых механизмов нормального формообразования. Во всех этих механизмах эволюции в организмах и их совокупностях (популяциях) сохраняются основные законы жизни: развитие при сохранении устойчивости, стабильности различных форм жизни [11].

В рамках синергетических представлений Н. Н. Моисеев [22] построил схему эволюции нашей планеты и человека. Около 33,5 млн. лет назад произошла очередная перестройка биосферы, названная им восхождением к разуму. Вследствие неолитической бифуркации он стал выделяться из остального живого мира, начав формировать искусственный круговорот веществ. Возникла вторая природа (техносфера), появились искусственные биогеохимические циклы. Сегодня в силу неразумных действий человечество находится на пороге новой кардинальной перестройки биосферы. Симптомами приближения к бифуркационному состоянию являются потепление климата, уменьшение толщины озонового слоя и снижение биоразнообразия [11].

Онтогенез и эволюция сливаются в единый процесс, характеризуются термодинамическими особенностями самоорганизации открытых систем и связаны с оттоком энтропии от живых организмов в окружающую среду. Последнее приводит к неравновесию, к образованию новых структур и биологическому отбору, объединяет термодинамику процессов в живой и неживой природе, объясняет развитие и эволюцию.

3.2.4. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ С ПОЗИЦИЙ СИНЕРГЕТИКИ

Социальная синергетика исследует общие закономерности социальной самоорганизации, т. е. взаимоотношения социального порядка и социального хаоса [10]. Под порядком понимают элементы любой природы, между которыми существуют устойчивые отношения, повторяющиеся в пространстве или во времени, хаосом называют множество элементов, которые не имеют устойчивых (повторяющихся) отношений.

Специалисты различают статический (пространственные отношения) и динамический (взаимодействия во времени) порядок. Соответственно выделяют статический (беспорядок в пространстве) и динамический (во времени) хаос. Примером идеального социального порядка может быть строй солдат, марширующих на параде, а социального хаоса — паника на корабле.

Синергетика — одна из теорий развития, а самоорганизация представляется как качественное и структурное изменение некоторой объективной реальности. Такое утверждение требует пояснения понятия “развитие”. Диалектическая концепция Г. Гегеля и К. Маркса рассматривала развитие как процесс перехода от одного порядка к другому. Хаос при этом не учитывался или рассматривался как некий побочный и потому несущественный продукт закономерного перехода от порядка одного типа к порядку другого (обычно более сложного) типа. Для синергетики же характерно представление о хаосе, как о таком же закономерном этапе развития, что и порядок. Синергетика рассматривает развитие как закономерное и притом многократное чередование порядка и хаоса (детерминированный хаос).

В силу этого синергетика не является переводом старой теории развития на новый язык, а представляет новое концептуальное видение. Закономерное чередование порядка и хаоса говорит, что хаос обладает как бы “творческой силой” (способностью) рождать новый порядок, появление которого не побуждается какой-то внешней (по отношению к данной реальности) силой, а имеет спонтанный характер. В силу этого синергетика — теория самоорганизации, а не организации. Проблемы взаимоотношений порядка и хаоса не сводятся к исследованию их взаимопереходов, а предполагают анализ более тонкого и сложного вопроса — их синтеза. Одна из форм такого синтеза и есть образование диссипативных структур, существующих лишь при условии постоянного обмена со средой информацией, энергией и веществом. Этот обмен обеспечивает упорядоченность (низкую энтропию) за счет усиления беспорядка во внешней среде (избыточная энтропия сбрасывается во внешнюю среду). Следовательно, синтез порядка и хаоса в диссипативной структуре:

- существует лишь за счет хаоса, вносимого в среду;
- порядок образуется приобретением способности адекватного реагирования на хаотические воздействия среды и сохранения устойчивости.

В упорядоченном поведении проявляются “хаотические” черты, но они необходимы для “упорядоченного” существования. Социальные и биологические структуры (к ним относится персонал) являются сложными диссипативными и характеризуются полным обменом информацией, энергией и веществом.

Тысячелетий опыт социального развития, хорошо отраженный в теории организации — “тектологии” А. А. Богданова [8], свидетельствует, что социальная самоорганизация выступает как чередование двух исключаяющих друг друга процессов — организации и дезорганизации. *Организация* — последовательное объединение элементарных диссипативных структур в диссипативные структуры более высокого порядка. *Дезорганизация* — последовательный распад диссипативных структур на более простые. Примером могут быть периодические образования грандиозных империй и их последующий распад. Спектр направлений протекания организующих и дезорганизующих процессов не произволен, а задается природой систем, претерпевающих развитие, и характером внешней среды. Как уже рассматривалось ранее, направление развития определяется *бифуркацией* — разветвлением старого качества на множество потенциально новых качеств. Эта нелинейность развития придает процессу самоорганизации “стохастический” (вероятностный) характер.

Следовательно, для управления развитием такими системами необходимо осуществлять выбор не на основе традиционного динамического детерминизма (по П. Лапласу), а использовать новый, “стохастический” детерминизм (цепочка бифуркаций и последовательность актов выбора). При этом надо учитывать, что цепочка бифуркаций может увести самоорганизующуюся систему от исходного состояния или вернуть ее в него. Для организационной системы, взаимодействующей с реальной средой, существует свой *аттрактор* — предельное состояние, достигнув которое система уже не может вернуться ни в одно из прежних состояний. Это связано с тем обстоятельством, что указанное предельное состояние является состоянием максимальной устойчивости для данной системы в условиях конкретной внешней среды.

Процесс организации и дезорганизации бесконечен. Он останавливается, достигнув некоторого предельного состояния организации системы (“простой аттрактор”) и заканчивается ее дезорганизацией (распадом), дойдя до некоторого предельного состояния (“странный

аттрактор”). Диссипативные структуры претерпевают множество бифуркаций, как бы балансируя между простыми и странными аттракторами. Если за исходную систему отсчета принять состояние, в котором реальность подвергается не иерархизации, а деиерархизации (организации и дезорганизации), то самоорганизация примет форму чередования дифференциации и интеграции социальной реальности [10].

Почему происходит самоорганизация? Какая побудительная сила заставляет диссипативные структуры усложняться и упрощаться? Теория и практика показывают, что роль побудительной силы, ответственной за самоорганизацию, играет *социальный отбор*. Он делает понятным как спонтанный, так и стохастический характер социальной самоорганизации. Чтобы уяснить, каким образом это достигается, надо исследовать основные факторы отбора [10]: тезаурус, детектор и селектор.

Тезаурус (в переводе — “сокровищница”) представляет собой множество возможных диссипативных структур, возникающих в недрах существующей структуры как результат соответствующей бифуркации. В роли детектора, выбирающего из тезауруса определенную бифуркационную структуру и тем самым превращающего ее из возможности в действительность, выступает внутреннее взаимодействие элементов социальной системы. Выбор из множества бифуркационных сценариев направления развития осуществляет не “случайная флуктуация”, а отбор.

При этом фиксируется двойственный, “противоречивый” характер выбора. Происходит не просто конкуренция (соперничество, “борьба”) противодействующих элементов, но и их кооперация (сотрудничество), содействие один другому в этой “борьбе”. Роль детектора играет противоречивое единство конкуренции (соперничества) и кооперации (сотрудничества), динамика которого мало предсказуема. Оно становится особенно трудно прогнозируемым при большом количестве элементов, взаимодействующих внутри системы, социальной в особенности.

На процесс социального отбора дополнительно влияет селектор. Его различие с детектором проявляется через понимание особенностей развития социальных и природных самоорганизующихся систем, стремление их к усложнению или упрощению. Синергетическая теория социального отбора существенно отличается от дарвинов-

ской биологического отбора, так как предполагает выбор: 1) из множества не действительных элементов, а возможных структур; 2) с помощью не только конкуренции, но и кооперации, взаимодействия друг другу (у Дарвина акцент сделан именно на конкуренции — “борьба за существование”) [10].

Закономерные внутренние взаимодействия в системе с ее внешней средой проявляются как *принцип устойчивости*, на основании которого детектор должен выбирать из множества возможных бифуркационных структур наиболее устойчивую в данной среде. Естественно, что этот принцип определяется из наблюдений за взаимодействием внутренней и внешней сред. Таким образом, один и тот же детектор при разных внешних условиях может использовать различные селекторы, а разные детекторы при одинаковых условиях могут “воспользоваться” одним селектором.

Системный учет взаимодействия трех факторов (тезауруса, детектора и селектора) делает понятной творческую силу социального отбора, проявляясь в нелинейности, диспропорциональности следствия и причины. Малые воздействия на самоорганизующуюся систему могут приводить к значительным последствиям, а большие — к незначительным. Кроме социального отбора существует отбор самих факторов отбора — “*суперотбор*”. В этом способность самоорганизующейся системы к самостоятельным действиям. Для большей конструктивности отбору надо придать большую радикальность, что требует нового тезауруса. Но это делается через распад системы, т. е. через создание нового хаоса. В этом хаосе “вызревают” новые диссипативные структуры. Но новый тезаурус влечет за собой новые детектор и селектор, а суперотбор вызывает качественное углубление и количественное ускорение простого отбора. Следовательно, развитие социальной реальности не сводится к одностороннему увеличению порядка и росту степени свободы (хаоса). Форма синтеза порядка и хаоса, реализуемая в диссипативной структуре, вызывает совершенно новый взгляд на сущность развития. *Развитие* — рост степени синтеза порядка и хаоса, обусловленный стремлением к максимальной устойчивости.

В чем же смысл роста степени синтеза порядка и хаоса, наблюдаемого при развитии диссипативных структур, и существует ли конечный итог роста? Максимальную устойчивость диссипативной структуры можно достигнуть при исчезновении различия между по-

рядком и хаосом. Их взаимопереходы станут невозможными, и возрастание степени синтеза порядка и хаоса потеряет смысл. Полный синтез — отсутствие различия между порядком и хаосом. Это означает возникновение диссипативной структуры, устойчивой к влиянию внешней среды и к абсолютному хаосу. Самоорганизация — балансирование между простыми и странными локальными аттракторами, движение к некоторому глобальному аттрактору. Суперотбор способствует образованию глобального аттрактора (суператтрактора), делает это возможным и необходимым. Он предполагает совершенствование самой устойчивости, на основании которой производится обычный отбор. Вследствие последовательности смены относительной устойчивости наступает ее предел (абсолютная устойчивость).

Социальная синергетика (в отличие от физической синергетики И. Пригожина) исходит из того, что существует “потолок” сложности систем, предел культурного развития человечества, технического и художественного развития. *Суператтрактор* есть своеобразный синтез исключаящих одна другую противоположностей — ноосферы и эстетосферы, т. е. синтез грандиозного технического и не менее грандиозного художественного ансамблей [10]. Подобный синтез предполагает превращение человека с его относительной свободой и моралью в сверхчеловека с его абсолютной свободой, соответственно человечество — в *сверхчеловечество*, обладающее технической и художественной мощью. Если суператтрактор, как этого требует синергетика, действительно должен сформироваться, тогда смысл глобальной социальной самоорганизации (или, что то же, смысл всемирной истории) заключается в *супермене* — формировании сверхчеловека и сверхчеловечества — переходе от обычной сознательной жизни к “сверхжизни”, причем под последней подразумевается управление суператтрактором [10].

У всемирной истории есть конец и нет его: с одной стороны, должен существовать предел культурного развития человечества, но, с другой стороны, движение к этому пределу должно быть бесконечным и чтобы приблизиться к нему, надо преодолеть существующие социальные противоречия. Решение одних противоречий порождает новые, но суперотбор, учитывая опыт преодоления прежних противоречий, устанавливает тенденцию к *минимизации* возникающих противоречий. Установление этой тенденции делает возможным сколь угодно приближаться к суператтрактору, никогда его не достигая.

Если феноменологически взглянуть на движение к суператтрактору, не прибегая к рациональным рассуждениям, то суператтрактор и движение к нему выглядят загадочно. Суператтрактор как бы светится перед мысленным взором человека, как “рай” (А. Данте), “Шамбала” (Н. Рерих), “точка Омега” (П. Тейяр де Шарден) и т. п. При этом он выглядит как таинственная “суперсила” (Г. Спенсер), “мировой дух” (Г. Гегель), “универсальная воля” (А. Шопенгауэр), “жизненный порыв” (А. Бергсон) и т. п. Мистическая аура, которой окутаны понятия “суператтрактор” и “суперотбор” еще более усилится, когда выяснится, что суперменез (формирование человека и человека в синергетическом понимании) можно интерпретировать в качестве своеобразного явления *абсолютного человека* (духовной общности людей всех поколений) в образе сверхчеловека [10].

При феноменологическом подходе к вопросу суператтрактор может быть истолкован как некая глобальная “цель”, к которой стремится человечество в своем развитии. Однако анализ природы суператтрактора показывает некорректность подобной интерпретации на основе следующего:

- тенденция движения системы к суператтрактору обусловлена ее тяготением к максимальной устойчивости, проявляющейся в форме стремления к цели (желание есть следствие неустойчивости социального состояния), а может быть вообще не связана с целью;
- цель есть субъективный образ, а воплощение его в действительности — результат сознательной деятельности субъекта. Суператтрактор как предельное состояние самоорганизации материальной системы — результат столкновения (взаимодействия) разных целенаправленных действий, “мешающих” осуществлению друг друга. В этом понимании движение к суператтрактору бесцельно;
- понятие целевой причины предполагает ее независимость от воздействующих факторов.

Суператтрактор, являясь продуктом взаимодействия системы со средой, характеризуется такими свойствами [10]:

1) *полным синтезом порядка и хаоса*, т. е. устойчивостью относительно абсолютного (как внешнего, так и внутреннего) хаоса. Устанавливаются: полное единство действий элементов системы — глобальная кооперация вместо локальной взаимосвязей и конкуренции, абсолютный порядок, а хаос исчезает вообще; глобальная кооперация сама приобретает хаотический характер, непредсказуемо

меня направление компенсации хаотических воздействий внешней среды и внутренних флуктуаций;

2) невозможностью отнесения к разряду ни простых, ни странных аттракторов (суператтрактор уместно назвать *глобальным*, или *сверхстранным*);

3) материальным воплощением абсолютного (общечеловеческого) идеала, представляющим абсолютное единство многообразия желаний, то суператтрактор оказывается *воплощением такого единства*. В силу этого путь к нему лежит через последовательное развертывание не конечного, а потенциально бесконечного многообразия желаний. Движение к суператтрактору можно интерпретировать как практическое обобщение бесконечного множества желаний, проявляющегося в потенциально бесконечном множестве интересов и идеалов;

4) конечным результатом взаимодействия (“борьбы”) двух противоположных тенденций — *всеобщей технизации человеческого общества и его всеобщей эстетизации*. Возникновением социальной структуры, соответствующей требованиям общечеловеческого разума (“ноосфера”). Его специфика в синтезе ноосферы и эстетосферы, формировании и реализации абсолютного (общечеловеческого) идеала, где пропадает различие между утилитарными (экономическими и политическими) и духовными (этическими, эстетическими и мировоззренческими) идеалами, между “полезностью” и “выразительностью” (“пользой” и “красотой”);

5) отличием от биохимической и биологической эволюций, у которых предел сложности достигается за конечное время; суператтрактор при таких условиях *в принципе недостижим*. К нему можно приближаться сколь угодно долго, не достигая его (за конечный отрезок времени) никогда.

Бесконечность движения к суператтрактору обусловлена его связью с преобразованием объекта субъектом, составляющим саму специфику социальной деятельности. Биохимическая и биологическая эволюция потому конечна, что основана на приспособлении к объекту (конформизм). При адаптации меняется только субъект, а объект остается неизменным. В противном случае само приспособление теряет смысл. Напротив, при преобразовании объекта начинается взаимодействие между изменениями объекта и субъекта, а этот процесс потенциально бесконечен [10].

Движение к суператтрактору должно быть бесконечным в силу того, что преодоление старых социальных противоречий порождает новые, дающие очередной импульс к развитию. Эти взаимоисключающие тенденции в эволюции человечества — к достижению максимальной устойчивости и к новой изменчивости — могут быть совмещены лишь при условии минимизации возникающих противоречий.

Кажущаяся мистичность суператтрактора обусловлена нелинейностью процесса движения к нему (и нашей привычкой линейно мыслить), тройственным характером связи действия с причиной: неоднозначностью (разветвление в точке бифуркации, стохастичность) и диспропорциональностью; реактивностью действия (обратное воздействие на причину).

Закономерности социального развития с позиций синергетики проявляются в *самоорганизации в сфере ценностей*. Специфика социальной самоорганизации состоит в ее трехъярусной структуре. Следует различать социальную самоорганизацию на онтологическом, гносеологическом и аксиологическом уровнях, проявляющуюся в форме дифференциации и интеграции на уровнях:

- *онтологическом* — социальных институтов;
- *гносеологическом* — концепций;
- *аксиологическом* — ценностей (общезначимых желаний и связанных с ними социальных идеалов).

Происходящая дифференциация и интеграция институтов и знаний известны давно [10; 15]. Но в отличие от тех и других закон дифференциации и интеграции социальных идеалов не был осознан и поэтому до недавнего времени практически полностью игнорировался.

Как показано ранее, общий смысл этого закона сводится к тому, что в ходе борьбы идеалов они вначале расцветают, вызывая бурную эйфорию, а затем рано или поздно неизменно терпят крушение (согласно Г. Гегелю, К. Ясперсу и другим ученым “история — кладбище идеалов”) [10]. В ходе крушения идеалов отбрасываются их частные черты и сохраняются общечеловеческие. В силу этого смысл борьбы идеалов заключается в их идеализации, в результате из множества разрушающихся частных идеалов постепенно формируются и реализуются общечеловеческие “абсолютные”. При этом без периодического осмысления относительных идеалов трудно уяснить абсолютный идеал.

Синергетический термин “суператтрактор” и есть то, что является результатом реализации общечеловеческого идеала. Его устойчи-

вость — “абсолютное художественное произведение” (Ф. Шеллинг) или “нетленный космос красоты” (Вл. Соловьев) — это процесс социальной самоорганизации, и может рассматриваться как глобальное художественное творчество. Творцом здесь выступает человечество в целом, а художественным произведением — весь преобразованный им мир. Локальное художественное творчество является лишь слабым намеком на этот глобальный процесс [10].

Социальная самоорганизация — сложное и тонкое взаимодействие дифференциации и интеграции социальных институтов и идеалов. Но в отличие от природы в развитии общества порядок и хаос переплетаются причудливым образом с идеологическим порядком и хаосом. В силу этого не существует “объективного” критерия социального прогресса, независимого от социальных идеалов. Социальная синергетика в силу этого делает вывод: *относительный прогресс определяется степенью реализации относительного идеала, а абсолютный — степенью реализации абсолютного идеала*, т. е. степенью приближения к суператтрактору [10]. Учитывая, что социальный идеал включает в себя экономический, политический, этический, эстетический и мировоззренческий аспекты, то критерием абсолютного прогресса может быть только степень приближения к *полной гармонии* указанных составляющих. Если социальный идеал представить как драгоценный камень, то прогресс — огранка камня, превращающая блеск отдельных граней в единый ювелирный ансамбль.

3.3. МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

3.3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛЕЙ

Одна из центральных задач управления развитием персонала, особенно его стратегической составляющей, — это оценка складывающейся жизненной стратегической ситуации, прогноз ее развития, влияния внешней и внутренней сред и т. д. Один из способов ее решения — построение модели развития окружающего мира и на этой основе — разработка модели управления развитием персонала.

Анализ социальных теорий развития [42] в работах [16; 32], позволяет выделить как наиболее актуальные для нас синергетическую и пассионарную модели.

Синергетическая (энтропийная, термодинамическая) модель.

Фиксирует внимание субъекта на том, что термодинамическая функция состояния системы является мерой ее неупорядоченности. Согласно второму закону термодинамики все процессы стремятся к возрастанию общей энтропии системы и окружающей среды. Равновесием ограничивается возрастание энтропии. Наступление равновесия означает и максимальную неупорядоченность системы (хаотичность). Все процессы, сопровождающиеся энтропией, не могут самопроизвольно изменять направление и возвращаться к исходному состоянию. Обратимые процессы протекают без изменения энтропии, необратимые характеризуются ее возрастанием [24; 27]. Из сказанного следует, что непосредственное приложение термодинамических законов к самоуправлению развитием человека (персонала) приводит к противоречию, ибо эволюция живых систем происходит в направлении, противоположном указанному вторым началом термодинамики: вместо деградации системы и потери энергии повышается организация системы.

Объяснение этому явлению дает неравновесная термодинамика. В применении к живым системам, развитие которых требует открытости внешней среды, их равновесие аналогично смерти. Принцип устойчивого неравновесия Э. Бауэра гласит, что живые системы никогда не бывают в равновесии и используют за счет своей свободной энергии постоянную работу против равновесия, требуемого законами физики и химии [28].

Открытие И. Пригожиным диссипативных структур, возникающих в далеких от равновесия системах, позволяет принимать теоретический потенциал термодинамики для объяснения процессов, происходящих в макросистемах (типа социум) [26; 27]. Могут быть установлены зависимости между социальными процессами как субъектом жизни (макро- и микрокосмос), пространством и временем. Речь идет о возникновении и развитии энтропийных социумов (кризисные формы жизни), переходе таких социумов в неэнтропийные, антикризисные.

Для существования любого стационарного состояния открытой системы необходим поток свободной энергии извне, постоянная

“накачка” потоком свободной энергии” [4]. Следовательно, роль “царицы мира” при таком подходе играет энергия, а не ее тень — энтропия. Заметную роль для понимания природы человека как разумной самостоятельной самости играет генетико-адаптационная модель развития, где исторический процесс предстает в единстве элементов социогенеза.

Таким образом, развитие персонала организации, социума — это прогрессирующая интенсификация группового отбора, возрастание способностей к сотрудничеству, к самоотверженности, самопожертвованию. Те субъекты, у которых эти свойства слабо выражены, попадают в тупики эволюции. Человек в отличие от них обладает развитой способностью к образованию условных и экстраполяционных рефлексов, лежащих в основе общечеловеческой этики (феномен совести). Важна и роль альтруистических эмоций.

Пассионарная модель развития. Разработана в научных трудах Л. Н. Гумилева [12; 13]. Автор исходит из того, что неравномерность распределения биохимической энергии живого вещества биосферы отражается на поведении коллективов. Вариации этой энергии дают эффект “пассионарности” (лат. — “страсть”).

Пассионарность — непреодолимое внутреннее стремление к деятельности, цели, которую человек ставит выше других целей. Пассионарность сопрягается с любыми способностями — высокими, средними, малыми. Она не имеет отношения к этике, одинаково легко порождает творчество и разрушение, благо и зло. Большинство пассионариев пребывает в составе “голпы”. Как “необратимая сила” пассионарность находится в основе глобальных коллизий — миграций народов, культурного роста человечества. Именно пассионарность делает безграничными ресурсы человеческих умов и воли.

Объяснить это можно тем, что каждый организм обладает энергетическим полем (этническим полем по Л. Н. Гумилеву), создаваемым биохимической энергией живого вещества. Применяя эту (этноэнергетическую) модель к проблемам развития человека, можно заключить, что индивид, этнос выступают в качестве системы колебаний определенного энергетического (этнического) поля. Разные “Я” отличаются частотой колебания поля, особым характером ритмов разных этнических групп. Чувство “своего” означает унисон ритмов, чувство “чужого” — несовпадение их. После пика пассионарности следует период диссипации. Они возникают в далеких от рав-

новесия системах и существуют благодаря обмену энергии и вещества. Выдающееся в людях уступает место обычному (принцип дополнителности Н. Бора). В пределах системы есть выдающиеся и обычные. Когда внутри социальной системы воцаряется беспорядок, то в ней, как правило, выживают те, кто не принимал участия в историческом процессе, жил в гомеостазе, в равновесии с природой. Например, наиболее сильные и здоровые уходили на войну, где погибали. Новый пассионарный толчок все начинает сначала.

Данная модель имеет ряд преимуществ. Л. Н. Гумилев делает вывод, что не может быть никаких ограничений для прогресса, изменяются только лидеры социогенеза (антропосферы). “Угасший” этнос после выполнения своих авангардных функций уступает место вошедшему в состояние активности. Человеческий путь объясним; если изменить подход — что-то делается во имя интереса к новому, жажды впечатлений и неожиданных ситуаций. Это и есть проявление высших мыслей и эмоций, но уже следствие, а причина — образование “условных и экстраполяционных рефлексов” [12].

С позиций синергетики негэнтропийный максимум в творческой системе “Я” человека служит причиной отказа от достигнутых результатов, если они начинают давить на него, превращаться в самоценность. Движение к новому является проявлением энтропийного качества, поскольку усугубляется положение ищущего ответ “Я” человека. Однако именно в этом случае конфликтность (проблемность) бытия служит лучшим средством повышения творческой активности. Так формируются великие характеры и делаются открытия. Г. Гегель подчеркивал, что это путь через страдания, которые составляют привилегию великих натур [10]. Эффект энтропности (энтропийности) в жизни человека может быть объяснен с помощью феномена “отклоняющегося поведения”. Норма уступает место антинорме, обычное в мотивах поведение — необычному. Нестандартность, нешаблонность поступков обнаруживает отклонение от нормы для наилучшей самоорганизации. Это значит, что наиболее общим средством обеспечения сохранения равновесия творческой системы индивида является ее изменение. Чем динамичней система, тем большее значение приобретают изменения системы, а неравновесность, неустойчивость, нестабильность становятся источниками упорядоченности, способствуют достижению эффективных результатов.

В едином мировом процессе самодвижение материи и самоорганизация равнозначны убыванию энтропии, самодезорганизация — возрастанию негэнтропии. Организация и дезорганизация, порядок и беспорядок, негэнтропийные и энтропийные процессы обусловлены их неравномерным распределением в пространственно-временном континууме Вселенной. Земля, самоуправление являются областью организационных, информационных, негэнтропийных процессов. В таких условиях порождаются информационно-генерирующие процессы — геогенез, антропосоциогенез. Противоречие между порядком и беспорядком объективно и служит необходимым источником развития физических, биологических и социальных систем. Суммирование содержания всех моделей развития является движением к построению философской модели целостного личностного жизненного пространства, модели мира, наиболее объективно отражающей саморазвитие, самоуправление. Эта модель способствует решению проблемы прогноза жизненного пути человека, представляемого как непрерывная цепь аспектов самореализации [32]. Жизненный путь человека — это его движение в пространстве и времени, осуществляемое в процессе жизнедеятельности. Следовательно, чем реальнее модель мира, чем ближе она к жизни, тем более устойчиво самоуправление развитием человека.

Жизненный путь человека связан с осознанием цели и смысла жизни, с выявлением для себя своего предназначения [32]. При этом смысл жизненного пути, отмечал Л. Фейербах, состоит в самореализации [34], а неотъемлемым условием полноты самореализации личности является осмысленное его построение, осуществляемое, по мнению С. Л. Рубинштейна, с использованием рефлексии.

Философское осмысление жизни связано с появлением в сознании человека феномена рефлексии, созреванием мировоззренческих чувств, выступающих как внутренние условия, включенные в общий эффект, определенный закономерным соотношением внешних и внутренних условий [29]. Исследования, проведенные киевскими социологами, свидетельствуют, что потребность в определении смысла жизни — не какая-то “блажь” особых рефлектирующих субъектов, она входит в состав насущных потребностей личности [32]. Выше уже шла речь о системообразующих факторах, связанных с этой потребностью. В такой ситуации приходим к выводу, что в процессе движения по жизненному пути смысл жизни постоянно уточ-

няется рефлексивным механизмом на основе информации трансформируемой модели мира.

Распространяя знания синергетики, пассионарности на жизнедеятельность и деятельность человека, можно предполагать, объяснять и делать выводы. В человеке (персонале организации) как нелинейной, неравновесной системе в определенных условиях жизни образуются внутренние связи, начинают “работать” системообразующие факторы, организующие, мобилизующие его и позволяющие совершать действия, поступки, которых он сам и его окружающие не ожидали. Это свидетельствует, что каждый человек сам себя не знает; в условиях кризиса в каждом появляются (могут проявиться) характеристики, способности, дающие ему возможность выйти на новый уровень развития. Видимо, проявление этих закономерностей в жизни, которых, естественно, не знал Ф. де Ларошфуко, но умел наблюдать явления и делать соответствующие выводы, дало ему возможность написать следующее [20]: “Мало обладать выдающимися качествами, надо еще уметь ими воспользоваться”. “О достоинствах человека нужно судить не по его хорошим качествам, а по тому, как он ими пользуется”.

Проявление качественных характеристик, возможностей человека в разных условиях приводит Ларошфуко к выводу о необходимости своевременной и объективной оценки ситуации. “В значительных делах следует не столько стараться создать возможности, сколько воспользоваться той, которая представилась”. “Нужно только уметь вести себя соответственно существующей ситуации”. “Лишены прозорливости не те люди, которые не достигают цели, а те, которые проходят мимо нее”. Еще более определенно о возможностях человека говорил Ф. М. Достоевский: “Человек есть тайна: никогда не верь себе, что ты знаешь себя, если не хочешь свои возможности испытать прежде времени; верь, что неожиданность, требующая новых сил, откроет в тебе самом неожиданные возможности, достойные тебя, вообще человека” [9].

Человек жизненными обстоятельствами, кризисной ситуацией может быть “выведен” в состояние бифуркации, когда он вынужден принимать решения, переводящие его на совершенно новую траекторию в жизненном пространстве. Диссипативные процессы, диссипатия — это не зло, не фактор, а важное свойство процессов самореализации, необходимое для выхода на аттрактор, для создания слож-

ной диссипативной структуры в нелинейной открытой системе [31]. Синергетическое видение, стало быть, обуславливает необходимость изменения привычного взгляда, что флуктуации, случайности несущественны и не могут определить путь, эволюцию системы.

Следовательно, в открытых нелинейных средах, в которых человек строит свою жизнедеятельность, малое воздействие, флуктуация, случайность могут приводить к существенным результатам. Однако, чтобы случайность могла производить подобные действия с человеком, он должен оказаться в состоянии неустойчивости, в котором оказывается чувствительным к малым флуктуациям. Состояние неустойчивости может иметь и конструктивный момент. Неустойчивость приводит к коренным перестройкам внутренних и внешних связей системы (человека). В этом случае неустойчивость означает развитие. Человек при реализации своего самоуправления (менеджмента) должен учитывать, что лавинообразные процессы, приводящие подчас к катастрофическим последствиям в жизнедеятельности, возникают, когда он и окружающая его среда особым образом подготовлены. Среда должна находиться в возбуждении, критическом состоянии, тогда достаточно незначительного воздействия на управляющий параметр системы, чтобы вызвать катастрофические последствия.

Значение принципов самоорганизации сложных систем раскрывает для самоуправления развитием человека принципиально новые возможности, которые следует учитывать. В нелинейных средах существует поле путей развития, наличие которого позволяет говорить, что путь развития не предопределен, для каждого человека он не единственный. Следовательно, имеется возможность выбора. А. А. Самарский пришел к выводу, что возможно несколько путей развития сложного объекта, будущее неоднозначно, определяется настоящим (начальными условиями), его нельзя предсказать на основании только предшествующего опыта. Оптимальный путь развития надо выбирать, вычислять, им нужно управлять [30]. При этом следует учитывать, что из множества путей можно определить (вычислить) наиболее оптимальный и желательный. Зная будущее желаемое состояние и устойчивые закономерные тенденции самореализации систем, человек может сократить время выхода на аттрактор, будущую форму организации. Так он может миновать многие “зигзаги” постепенного жизненного пути, который, как правило, выбирают методом проб и ошибок.

Следовательно, человек должен научиться определять этот путь, ибо он потенциально способен себя строить, структурировать, правильно инициировать желательные тенденции саморазвития. Делается это с учетом знания того, что в каждом нелинейном процессе есть "... определенная область параметров или стадий, где нелинейная система особенно чувствительна к воздействиям, согласованным с ее внутренними свойствами (резонансными воздействиями) ... Резонансное возбуждение представляет огромный интерес в синергетике. Понимание способов воздействия на сложные системы и последствий таких воздействий — конечная цель их исследований" [31].

Управляющее воздействие процессами развития нелинейной системы (человеком) может быть эффективным только тогда, когда оно согласовано с внутренними свойствами этой системы, т.е. является резонансным. Резонансное воздействие означает, что важна не сила управляющего воздействия на систему, а его правильная пространственная организация. Таким образом, при слабом воздействии на систему в нужном месте и в нужное время, топологически согласованно с ее собственными структурами, она разворачивается во всем богатстве своих форм и структур. Эта особенность восприятия у человека отмечается и при транссе. Реакция системы в определенных состояниях на слабые сигналы позволяет понять феномен человека, проявляющийся в появлении сверхвозможностей, в самоисцелениях при соответствующем психофизиологическом воздействии на организм (аутотренинг, йога, у-шу, тайцзы-цюань, карате, акупунктура и т. д.).

3.3.2. МОДЕЛЬ САМОУПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

Развитие как категория диалектики — результат применения принципа всеобщей связи и взаимодействия. Развитие есть необратимое, определено направленное и закономерное изменение материальных и идеальных объектов, приводящее к возникновению нового качества [14].

Развитие принято рассматривать как процесс и результат системы изменений: прогрессивных и регрессивных, обратимых и необратимых, прерывающихся и непрерывных, стабильных и неустойчивых,

количественных и качественных, связанных с усложнением и с упрощением развивающейся системы, направленных и стохастических и многих других. Однако не все изменения достаточные и необходимые характеристики развития. В качестве таковых выступают необратимые, направленные качественные изменения организованных объектов, осуществляющиеся системным образом [14]. Процесс развития как бы пробивается, прокладывает дорогу сквозь многочисленные флуктуации, отклонения, изменения. И в той мере, в какой этот процесс направленный, целеустремленный, субъективно организуемый, данные изменения могут аккумулироваться, интегрироваться, выстраиваться во внутренне обусловленную линию, траекторию жизненного пути человека.

Становление самоуправления деятельностью осуществляется в процессе необратимого развития, однако представить его в виде вектора было бы слишком грубым приближением. Жизненные обстоятельства и внутренняя логика самодвижения предполагают возвраты, девиации, временный регресс, повторение пройденного, замедления, рывки и ускорения. Таким образом, развитие теории и практики самоуправления (самоменеджмента) мыслится как движение по восходящей всей массы уже достигнутого содержания и обогащения новым. Развитие — двойной процесс: в нем старое уходит, а новое приходит, утверждая себя не путем беспрепятственного развертывания своих потенций, а в борьбе со старым [14].

Условия развития модели самоуправления. Под условиями развития модели самоуправления понимается обстановка, в которой происходит и протекает становление и развитие теории самоуправления развитием персонала организации. Мы говорим об обстановке, складывающейся внутри человека (персонала) и вне его и позволяющей практически самоуправлять развитием (своим самоменеджментом). Для выявления условий развития модели самоменеджмента представим систему формирования человека (персонала) в виде управляющего объекта (подсистемы управления формированием человека, персонала) и управляемой (человек — биосоциальная система) (рис. 3.1). Управляющая система включает деятельность государства, гражданского общества (ГО), общественных организаций (ОО), движений (ОД) и самостоятельную работу человека (его самоменеджмент).

Основными условиями развития организационных систем А. А. Богданов [8] считал:

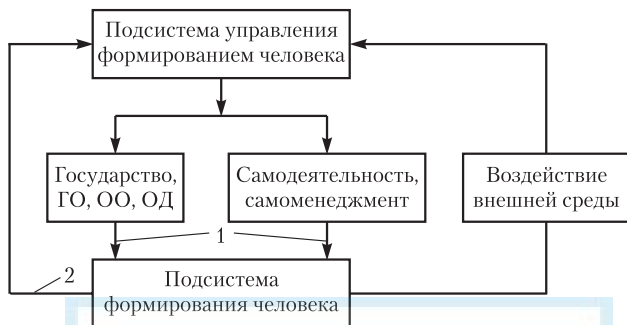


Рис. 3.1. Система формирования человека:
1 и 2 — каналы связи командной и обратной

- открытость, т. е. осуществление обмена с внешней средой, информацией, энергией, веществом (рис. 3.2);
- наличие цели;
- сервис безопасности, обеспечивающий орган управления необходимой информацией о принятии мер безопасности.

Закрытыми системы могут рассматриваться только теоретически, но, тем не менее, организованное противодействие поступлению информации, энергии и вещества возможно. Пример — соответствующие ограничения в Советском Союзе как обратные действия, реакция на полную открытость системы. Необходимость иметь цель обуславливается требованиями закона целеполагания. Важность требования определяется тем, что под цель определяется система управления орга-

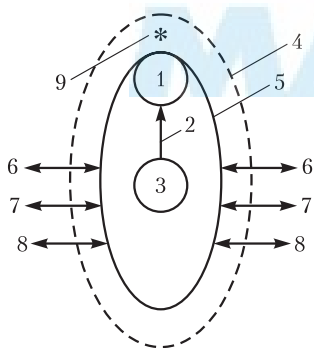


Рис. 3.2. Условия эффективного прогрессивного развития организационной системы:

- 1 — орган стратегического управления;
2 — процесс информационного обеспечения состояния безопасности системы;
3 — служба безопасности; 4 — граница внешней организационной среды; 5 — граница внутренней среды безопасного информационно-психологического воздействия; 6 — информация; 7 — энергия; 8 — вещество; 9 — цель развития

низацией. В этом плане учет требований закона соответствия управляемой и управляющей подсистем требует, чтобы они отвечали цели управления, а система управления — цели общества. Служба безопасности организации должна обеспечить не только компьютерную и физическую безопасность организационной системы, но и ее целостность. Последнее относится к стратегической функции безопасности.

Сейчас развивается так называемый энергетический подход к объяснению явлений жизни. Энергетический цикл жизни проходит через сложные устойчивые неравновесные состояния, для перестройки которых энергия живой материи производит работу внутри и вне системы. Обмен живых организмов веществом и энергией с окружающей средой способствует росту свободной энергии и отрицательной энтропии в них, т. е. оттоку энтропии из организма. Тем самым поддерживается их неравновесное состояние. Целевое назначение взаимодействия со средой состоит в освобождении организма от положительной энтропии, образуемой при превращениях энергии в живых организмах и извлечении из окружающей среды отрицательной энтропии.

Организм человека всегда стремится минимизировать именно энтропию. Э. Бауэр ввел понятие устойчивого термодинамического неравновесия, которое проявляется при трех условиях [28]:

- само наличие свободной энергии, проявляющееся (“разряжающееся” по Бауэру) безо всякого внешнего воздействия, т. е. свойства спонтанной деятельности организма;
- реакция на внешние воздействия, выравнивающая градиент энергии и восстанавливающая его первоначальное значение (в биологическом понимании — это свойства раздражимости и возбудимости);
- накопление свободной энергии путем работы против факторов, ведущих к равновесию, что в биологии означает свойства целесообразного поведения и приспособительной деятельности.

Целесообразное поведение (целевая функция) системы, с одной стороны, это выполнение системой основных физических законов и, прежде всего, законов сохранения условий состояния устойчивости и стабильности. С другой стороны, сущность целеполагания должна включать в себя формирование механизмов самосохранения (адаптации) путем реализации положительных и отрицательных обрат-

ных связей между системой и окружающей средой. Содержанием целеполагания являются информационные процессы [11]. С общебиологической точки зрения — это устойчивое стабильное состояние человека, существование его как вида.

Без развития система перестает существовать (постулат единства и борьбы противоположностей). Устойчивость живой системы состоит в ее развитии, которое определяется возникающими неустойчивостями. Оно обретает новые свойства: в равновесии “слепо”, в сильно неравновесных процессах — “прозревает” [27].

Для сложных самоорганизующихся объектов живой природы процессы обмена веществом и энергией с окружающей средой происходят при условиях самоорганизации и нелинейного развития. Нелинейность обусловлена флуктуациями процессов, изменением пороговой чувствительности к управляющим параметрам системы (человека), появлением бифуркаций и непредсказуемостью изменений путей развития. Под самоорганизацией понимается установление в неравновесной диссипативной среде пространственных структур, развивающихся во времени, параметры которых определяются свойствами среды и мало зависят от источника неравновесности в виде потоков энергии и вещества.

Развиваться с качественными изменениями, с возрастанием уровня организации способны лишь открытые системы [1]. Человек и персонал организации относятся к таким системам, что убедительно показано в работах И. И. Шмальгаузена [40] и П. К. Анохина [3]. Однако наилучшим образом развивается система, у которой наиболее адекватно внешнему воздействию работает механизм адаптации; совершенный механизм защиты (граница) от сигналов, превышающих возможности адаптера (сервиса безопасности); благоприятная среда для поддержания рабочего состояния адаптера и границы; организованная деятельность сервиса безопасности (службы безопасности) (см. рис. 3.2). Ослаблением внутренних механизмов самоорганизации и защиты, сохранения и адаптации целостности можно объяснить обнаружившуюся вдруг неспособность противостоять естественному, испытываемому любым государством, разрушительному воздействию извне. Таким образом, внутри системы (человека) надо искать причины, приводящие к утрате возможностей противостоять влиянию неблагоприятных внутренних и внешних факторов.

Другая составляющая, создающая условия саморазвития, по А. А. Богданову, — это цель. Организация, система должна иметь цель. В системе рефлексов человека И. П. Павлов выделял рефлекс цели — стремление к обладанию определенным раздражающим предметом. Суть этого рефлекса не в цели или ее ценности, а в стремлении. Сама цель — дело второстепенное; стремление к ней — главное. Рефлекс цели имеет огромное жизненное значение, он есть основная форма жизненной энергии каждого из нас [25]. “Жизнь только у того красна и сильна, кто всю жизнь стремится к постоянно достигаемой, но никогда не достижимой цели или с одинаковым пылом переходит от одной цели к другой. Вся жизнь, все ее улучшения, вся ее культура делается только людьми, стремящимися к той или другой поставленной в жизни цели. ... Жизнь перестает привязываться к себе, как только исчезает цель” [25]. Особенностью рефлекса цели является быстрое развитие успокоения и равнодушия после ее достижения и возникновение повторного стремления к новой цели. Как и другие рефлексы, рефлекс цели может усиливаться или подавляться различными жизненными обстоятельствами. Если они выдвигают любые непреодолимые препятствия (произвол, формализм, равнодушие и т. д.), не позволяют видеть жизненную перспективу, то человек неизбежно превращается в пассивное существо, лишенное способности смотреть в будущее, ставить цели и достигать их.

Важным элементом самоуправления развитием является уровень владения рефлексией [2]. Рефлексивная функция возникает и реализуется в любой практике деятельности, в которой возникло затруднение [2]. При этом исследовательская функция рефлексии (реконструкция появления затруднения) обслуживает переход к критической (обнаружение причины затруднения) и нормативной (перестройка прежней нормы) функциям. Сама критика и нормирование как бы вырастают из исследовательского рефлексирования [2]. Построение картины осуществленной жизнедеятельности дает материал для критики и последующего нормирования (изменения жизненных планов, технологий решения задач и т.д.). Развивающийся человек, активно познающий себя и окружающий мир, постоянно рефлексиирует свои действия и поступки, испытываемые затруднения в решении жизненных задач. Поступок является связующим звеном между человеком и его жизнедеятель-

ностью, способствует ее саморазвитию. Понимая структуру поступка, важности рефлексии над ним с учетом реальных условий и обстоятельств, человек становится способным занимать позицию “над” своей жизнедеятельностью (“выходить” из жизнедеятельности), реально становится субъектом своей жизнедеятельности. С. Л. Рубинштейн [29] выделял два способа существования человека в мире:

- человек не выходит за пределы непосредственных отношений, в которых он живет. Здесь он весь внутри жизни, всякое его отношение — это отношение к отдельным явлениям, но не к жизни в целом. Такая жизнь выглядит как природный процесс, хотя часто не осознается человеком;
- человек связан с появлением рефлексии, которая как бы приостанавливает, прерывает этот непрерывный процесс жизни и выводит человека мысленно за ее пределы. Он как бы занимает позицию вне ее.

Здесь начинается либо путь к душевной опустошенности, к нигилизму, к нравственному скептицизму, к моральному разложению или другой — к построению нравственной человеческой позиции на новой сознательной основе [29]. Человек становится подлинным субъектом своей жизнедеятельности, его поступки обретают философский оттенок, он становится ответственным за ход своей жизни, за отношение к ней. Однако понимание возможности рефлексии еще не означает ее эффективное применение на практике. Рефлексия — навык, который необходимо развивать практикой, это специальная подготовка человека. Таким образом, открытость человека как биосоциальной системы, наличие у него “адаптирующего устройства”, обеспечивающего устойчивость к воздействию внешней среды, цели и владение рефлексией создают ему внутренние условия для развития. Человек развивается (совершенствует свой ресурс), управляя этим развитием. Следовательно, самоуправление развитием персонала предполагает развитие ресурса человека. Однако он реализует свои замыслы, развивается только в обществе, в общении с себе подобными в трех сферах коллективной деятельности — духовной, политической и материальной [42].

При этом оптимальное развитие социума предполагает гармоничное сочетание всех трех сфер при объединяющем признании

общезначимости духовных ценностей. Организующей основой всестороннего развития персонала (человека) в современных условиях может выступать кадровая политика, основанная на познании и использовании закономерностей социальной динамики и служащая интересам как государства, так и гражданского общества [42]. В случае наложения на кадровую политику ограничений возникают деформации в развитии внешней и внутренней среды человека, в последующем приводящие (особенно в условиях перемен) его к системному кризису.

Феномены пассивности и активности развития имеют в науке о человеке статус хорошо разработанных абстракций, содержание которых достаточно ясно. Они служат (на уровне категорий) при обращении к внутренней жизни “Я” человека, к самостоятельной способности “Я” создавать вещи и идеи. Эти свойства “Я” могут определяться социальными и природокосмическими факторами, что получило отражение в концепции “универсального эволюционизма” Н. Н. Моисеева, в концепциях пассионарности и эволюционизма. Н. Н. Моисеев говорит о новой тенденции в развитии культуры — о становлении “коллективного интеллекта” [21]. Однако следует заметить, что при интеграционных тенденциях “массой” могут поглощаться отдельные части. Если рассмотреть отношения массы и личности, то нельзя исключить рецидив “безмолвного большинства”, как уже было в эпоху средневековья и в последующие периоды. Большинство может быть пассивным. Толчком к пассивности могут быть условия жизни индивида, вынуждающие выбирать стратегию “двойного сознания”, т. е. одновременно признавать и не признавать систему принятых в обществе ценностей.

Г. В. Щёкин считает объектом кадровой политики человеческие ресурсы, предметом — систему управления ими [42]. Учитывая, что в процессе осуществления самоуправления жизнедеятельностью человека он совершенствует свой ресурс и то, что внешнее (социальное) управление человеком является, по сути, самоуправлением, предлагаем к приоритетам кадровой политики отнести самоуправление человека.

3.4. ЖИЗНЕННЫЙ КРИЗИС КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА РАЗВИТИЯ

Условием проверки готовности человека к активной жизнедеятельности и своеобразным стимулом проявления человеческого фактора, всех источников саморазвития в человеке являются кризисные состояния. Наиболее научно обоснованный подход к пониманию природы кризисов дает синергетика. Она объясняет кризисы нарушенным равновесием с внешней средой. В кризисный (бифуркационный) момент качественно преобразуется открытая нелинейная система, какой является человек, имеющий выраженную тенденцию к самоорганизации.

Человек неоднократно переживает кризисы, когда осмысленное отношение ко времени собственной жизни стимулирует поиск конструктивных выходов из сложившейся ситуации, мобилизует внутренние ресурсы, перед которыми нередко отступают даже болезни. Мир человека в условиях воздействия внешних факторов остается относительно автономным и специфичным для каждого. Попадая в экстремальные ситуации, человек выработал механизмы выживания. Имеется гипотеза псевдоискусственного отбора, критерии которого усвоены людьми. Выживали с большей вероятностью не биологически более приспособленные, а социально приспособленные: быть в тени, когда убивают ярких, быть слабым или притвориться слабым, когда убивают сильных, быть умным, когда дерутся глупые [39]. Однако внешние разрушительные силы почти бессильны перед силой духа, “упрямством духа”, как называл эти свойства характера В. Франкл, анализируя особенность выживания в концентрационном лагере [35]. Эта сила духа — значительный источник саморазвития и самоуправления человека, системообразующий фактор. Для человека в кризисе важно существование стремления к реальной действительности, желание пробудить свой потенциал, свои резервы, приблизить жизненный мир, “ставший субъективным”, к живой реальности. Реконструкция модели мира предполагает осознание жизненной ситуации как кризисной, принятие ее как реальности, требующей от человека готовности к корректировке замыслов, уточнению целей, выбору стратегии.

В настоящее время понимание причинности возникновения кризиса связывается не с устойчивостью и равновесными состояниями объектов, а с более сложными закономерностями становления, саморазвития, самоорганизации. Внимание при этом уделяется конструктивной случайности. Человек как неравновесная система может быть приведен в кризисное состояние, по мнению И. Пригожина, тем быстрее, чем более он чувствителен к внешним воздействиям. Слабые сигналы на входе системы способны порождать значительные отклики и приводить к неожиданным эффектам. Система в целом может перестроиться так, что ее поведение будет казаться непредсказуемым. Провоцирующие кризис внешние обстоятельства так или иначе взаимодействуют с внутренними. Важнейшим признаком кризиса является избирательное повышение чувствительности к важным воздействиям. Поскольку в ходе кризиса изменяется способ детерминации процесса развития, то легко вмешаться в работу внутриличностных механизмов и способствовать поиску обновленных жизненных ценностей.

Когда кризис содержит реальную угрозу существованию, происходит распад привычного способа жизни, выход в иную реальность, нарастает ощущение опустошенности, никчемности бытия. Поведение в кризисе характеризуется негибкостью, прямолинейностью, примитивным уровнем эмоциональной регуляции жизнедеятельности. Человек становится зависимее от окружения, границы его психологического пространства расплываются. Душевная смута сопровождается возрастанием роли веры, переосмыслением таких понятий, как Бог, смерть, грех, искушение (это гипнологи относят к трансовым состояниям сознания).

Жизненный кризис является и движущей силой. Кризис (в переводе с греческого — поворотный пункт, решение) — это грань, разделяющая этапы жизненного пути, состояние серьезных потрясений, переоценки былых ценностей, пересмотра жизненных замыслов. Результаты многих исследований дают основания рассматривать кризис как явление не случайное, имеющее иногда неясные причины возникновения и механизмы протекания.

Для развития представляет интерес кризис как движущая сила саморазвития человека и управление им. Влияние, например, внешних факторов (экологического бедствия, социального потрясения), обуславливающих нарушение привычного уклада жизни, устойчи-

вых стереотипов, приводит одних к внутренним разрушающим противоречиям, а других — к пробуждению дремавших жизненных сил, к яркому раскрытию личности. Жизненный путь человека проходит в соответствии с жизненным замыслом, сценарием. Оказавшись в кризисной ситуации, человек выбирает решение на основе многих альтернатив. Кризис предполагает поливалентность, человек вынужден остановиться и оглянуться, осознать свое отношение к жизни как таковой, пройденному отрезку времени, собственному будущему. Оценка качества жизни, ее смысл и цели, мучительный выбор дальнейшего направления движения, ответственность перед собой и другими в индивидуальной жизни — таково психологическое содержание кризиса. Угроза проекту будущей жизни, не позволяющая свернуть с отлаженного пути, приводит к осмыслению, корректировке планов, выбору новых стратегий достижения жизненных целей.

В процессе жизнедеятельности происходит динамичное преобразование человеком жизненного пространства. Специфика его динамических реконструкций может быть выявлена такими способами метризации, как онтогенез, время жизни, ее цикл и путь. Развитие жизненного пространства характеризуется внутренней логикой его становления. Представляя его координаты в виде отношения к собственной жизни (психологическое время) и к другим людям (психологическое пространство), можно получить их функцию — отношение к самому себе. Результаты исследований [32] свидетельствуют, что негативное и позитивное отношение к себе зависит от отношения к другим, к своим жизненным планам и их реализации, к потребностям и желаниям своим и окружающих. В отношении к себе можно “увидеть”, “прочитать”, чем для каждого человека есть его собственная жизнь, является ли он творцом, автором, режиссером.

Пространственно-временные характеристики жизненного пространства содержат в преобразованном виде онтогенетические закономерности, возрастные свойства, черты хронологического возраста, жизненного цикла. Фазы, возрастные стадии, различные переходы в индивидуальной и семейной жизни, профессиональной деятельности создают отдельные этапы миропостроения, имеющие прерывно-непрерывный характер или определенные периоды. На каждом этапе жизненное пространство (модель мира) предстает целостным феноменом с нелинейной детерминацией формирования. В процессе

развития оно приобретает определенную форму, влияющую на организацию пространственно-временных координат. Структурные характеристики жизненного пространства при переходе от одного этапа жизненного пути к другому трансформируются.

Следовательно, первое, что надо сделать человеку, выйдя из кризиса, — это изменить свою модель видения жизненного пространства, затем начинать оценивать жизненную ситуацию и свое видение в ней себя и т. д. Этот процесс деятельности характерен для ранее рассмотренных социальных технологий.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Назовите положения, на которых базируется синергетическая парадигма.
2. Охарактеризуйте суть синергетической парадигмы.
3. Объясните с позиций синергетики проявление феномена “пульсирующий менеджмент”.
4. Проанализируйте процесс развития человека, персонала организации с позиций синергетического подхода.
5. Дайте характеристику синергетической модели развития.
6. В чем проявляется единство динамики хаоса и порядка?
7. Объясните суть теории биологической эволюции Ч. Дарвина.
8. Охарактеризуйте генетические основы развития.
9. Каковы факторы эволюционного развития?
10. Дайте общую характеристику модели развития и управления развитием.
11. Как Вы представляете себе модель самоуправления развитием человека?
12. Объясните условия развития “живых” систем с позиций тектологии А. А. Богданова.
13. Что затрудняет введение самоуправления развитием человека в обществе?
14. Каковы условия эффективного прогрессивного развития организационной системы?
15. Охарактеризуйте жизненный кризис как движущую силу развития.
16. Что необходимо сделать человеку после выхода из кризисной ситуации?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. — М.: Наука, 1994.
2. *Анисимов О. С.* Основы методологии. — М.: РАМиА, 1994.
3. *Анохин П. К.* Теория функциональных систем // Успехи физиол. наук. — 1970. — 1, №1.
4. *Апанасенко Г. Л.* Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — Л.: Петрополис, 1992.
5. *Арнольд В. И.* Теория катастроф. — М.: Наука, 1990.
6. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Политиздат, 1986.
7. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980.
8. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (Тектология). — М.: Экономика, 1989.
9. *Бурсов Б. В.* Личность Достоевского. — Л., 1979.
10. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Глобализация и синергетический историзм. — СПб.: Политехника, 2004.
11. *Горбачев В. В.* Концепции современного естествознания. — М.: Мир и образование, 2003.
12. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. — Л.: ЛГУ, 1990.
13. *Гумилев Л. Н.* Древняя Русь и Великая степь. — М.: Мысль, 1989.
14. *Диалектика* процесса познания. — М.: МГУ, 1985. — Кн. 3.
15. *Егоров А. Ю., Никулин Л. Ф.* Пульсирующий менеджмент. — М.: РАМиА, 1998.
16. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянск. диалог, 1996.
17. *Казначеев В. П.* Экология человека: проблемы и перспективы // Экология человека. Основные проблемы. — М., 1988.
18. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1995.
19. *Кедров Б. М.* Проблемы логики и методологии науки. — М.: Наука, 1990.
20. *Ларошфуко Ф. де.* Максимы. Мемуары. — М.: АСТ, 2001.
21. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. — М.: Молодая гвардия, 1990.
22. *Моисеев Н. Н.* Человек, среда, общество: проблемы формализации описания. — М.: Наука, 1982.

23. *Николис Г., Пригожин И. Р.* Познание сложного: Введение. — М.: Мир, 1990.
24. *Николис Г., Пригожин И. Р.* Самоорганизация в неравновесных системах : Пер. с англ. — М.: Мир, 1979.
25. *Павлов И. П.* Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. — М.: Наука, 1973.
26. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986.
27. *Пригожин И. Р.* От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках. — М.: Наука, 1985.
28. *Реймерс Н. Ф.* Популярный биологический словарь. — М.: Наука, 1990.
29. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии: В 2-х т. — М., 1989.
30. *Самарский А. А.* Вычислительный эксперимент и научно-технический прогресс. — М.: Наука, 1987.
31. *Синергетика*, философия, культура. — М.: РАГС, 2001.
32. *Титаренко Т. М.* Жизненный мир личности: структурно-генетический подход: Дис. ... д-ра филос. наук. — К., 1994.
33. *Тимофеев-Ресовский Н. В.* Очерки, воспоминания, материалы. — М., 1993.
34. *Фейербах Л.* Избранные философские произведения: В 2-х т. — М., 1955. — Т. 1.
35. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
36. *Фрейд З.* Психология бессознательного. — М.: Просвещение, 1989.
37. *Хайек Ф. А.* Дорога к рабству // Новый мир. — 1991. — № 7, 8.
38. *Хакен Г.* Синергетика: Пер. с англ. — М.: Мир, 1986.
39. *Чалидзе В.* Иерархический человек. Социобиологические заметки. — М.: Терра, 1991.
40. *Шмальгаузен И. И.* Факторы эволюции. — М., 1968.
41. *Шопенгауер А.* Афоризмы житейской мудрости. — М.: Интербук, 1990.
42. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ

4.1.1. РОЛЬ И МЕСТО ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ В ИЗУЧЕНИИ ЧЕЛОВЕКА

В психологии проблему развития интенсивно разрабатывают в рамках генетической и сравнительной психологии, психогенетики, психологии развития и акмеологии. Современная психология развития изучает возрастные изменения в поведении людей и закономерности в приобретении ими опыта и знаний в течение жизни. При этом сосредоточивает внимание на изучении механизмов психического развития и отвечает на вопрос, почему так происходит.

Области психического развития исследуют, что развивается, какие механизмы задействуются при развитии человека. Психологи выделяют следующие области развития [2]:

- психофизическая, включающая в себя внешние (рост и вес) и внутренние (кости, мышцы, мозг, железы, органы чувств, конституция, нейро- и психодинамика, психомоторика) изменения тела человека;
- психосоциальная, предусматривающая изменения в эмоциональной и личностной сферах. При этом следует особо указать на зна-

чение межличностных отношений для становления “Я”-концепции и самосознания личности;

- когнитивная, включающая все аспекты познавательного развития, развитие способностей, в том числе умственных.

Качественное содержание областей указывает и на их носителей. Носителем психофизических свойств человека является структура индивида, носителем психосоциальных свойств — личность, а когнитивных — субъект деятельности. В структуре индивида выделяются два класса свойств: первичные — возрастно-половые и индивидуально-типические (общесоматические, конституциональные, нейродинамические, билатеральные особенности); вторичные — психофизиологические функции (сенсорные, мнемические, вербально-логические и др.) и органические потребности, результаты взаимодействия которых представлены в темпераменте и задатках.

Личность — это не весь человек, а его социальное качество, его психосоциальное свойство. Исходными характеристиками являются статус, роли, внутренняя позиция личности, ценностные ориентации, которые следует рассматривать в рамках конкретной социальной ситуации развития личности. Эти параметры определяют особенности сферы потребностей и мотиваций человека. Из всего взаимодействия свойств личности складывается характер [4].

Свойства индивида и личности интегрированы в структуре субъекта, что и обуславливает его готовность и способность к практической и теоретической (интеллектуальной) деятельности. Иными словами, структура субъекта — это структура потенциалов, способностей человека. Центральное место в структуре свойств субъекта занимает интеллект, понимаемый как многоуровневая организация познавательных сил, охватывающая психофизиологические процессы, состояния и свойства личности и тесно связанная с нейродинамическими, вегетативными и метаболическими характеристиками человека [2].

При изучении процессов развития биологических свойств раскрывается динамика развития человека как индивида. В динамике развития человека как личности исследуется развитие психосоциальных свойств. Оценивая степень развития умственных и других способностей человека, мы получаем представление о ходе развития человека как субъекта деятельности. В главе 5 будет рассмотрено дополнительно акмеологические особенности развития индивида, субъекта и личности.

4.1.2. ИСХОДНЫЕ ПОНЯТИЯ ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ

Синергетическая парадигма и психология развития. Идея развития пришла в психологию из других областей науки. Работа Ч. Дарвина "Происхождение видов путем естественного отбора", вышедшая в свет в 1859 г., заставила естествоиспытателей признать в принципе эволюцию психической деятельности [8]. Человека стали понимать как часть природы, обратили внимание на его биологические основы, генезис человеческого сознания.

Развитие — процесс необратимых, направленных и закономерных изменений, приводящий к возникновению количественных, качественных и структурных преобразований психики и поведения человека.

Основными свойствами развития, отличающими его от всех других изменений, являются:

- необратимость — способность к накоплению изменений, "надстраиванию" новых изменений над предшествующими;
- направленность — способность системы к проведению единой, внутренне взаимосвязанной линии развития;
- закономерность — способность системы к воспроизведению однотипных изменений у разных людей.

Психология развития учитывает основные положения синергетики [15]:

- идею целевой детерминации процесса развития;
- понятие "аттрактор цели", обозначающий конечное состояние развивающейся системы, цель ее развития;
- формирование, развитие структуры системы определяется не только прошлым, но и будущим, которое как бы притягивает настоящее (только те его элементы, которые подобны структурным элементам цели);
- информация о будущей картине развития структуры в целом содержится в центре, а о прошлой картине — на периферии;
- фрагменты структуры показывают характер прошлого развития структуры в целом, а другие фрагменты — ее будущего развития.

Образно говоря, "завтра есть причина сегодня". На основании знания структуры цели мы получаем возможность правильно ана-

лизировать желательные направления самоструктуризации системы [15]. Исходя из этого можно утверждать, что один психический процесс является фоном для развития другого. Например, память — это фон для развития мышления, эмоциональная стабильность — для развития механизмов саморегуляции, а невербальный интеллект — для развития вербального. Следовательно, когда один процесс достаточно развит, другой существует потенциально, в скрытом виде. Будущее положение системы кроется в ее настоящем состоянии.

Цель психологического развития. С учетом синергетических положений можно утверждать, что сложные, открытые, нелинейные, саморазвивающиеся и самоорганизующиеся системы являются целеустремленными. Именно к таким системам относится психика человека, поэтому можно считать, что процесс психического развития обусловлен некой целью. Цель для человека выступает в виде идеального образа конечного результата деятельности, исполняет роль системообразующего фактора, обуславливающего весь ход развития системы.

В психологии выделяют области (сферы) психического развития — психофизическую, психосоциальную, когнитивную, а также их носители в структуре человека — индивид, личность, субъект деятельности. Результатом развития человека как индивида в ходе онтогенеза является достижение им биологической зрелости; как личности в рамках его жизненного пути — достижение социальной зрелости; как субъекта практической (трудовой) и умственной деятельности — достижение трудоспособности и умственной зрелости [4]. Однако человек — это не только целостное, но и цельное образование, результат внутреннего единства и согласованности. Он демонстрирует взаимодействие всех структурных компонентов, проявление функционального в отношении целого.

Движущей силой человека и его стремления к самоосуществлению является смысл жизни. Смысл жизни существует во внешнем мире, и человек в течение жизни определяет, какие из потенциальных смыслов, заложенных в ситуации, для него истинны [23]. Если целостность обеспечивается на структурном уровне, а цельность — на функциональном, то возникает вопрос о цели психического развития человека как целостного и цельного образования.

Приведем примеры рассуждений некоторых ученых [2]:

- цель жизни человека состоит в становлении свободного, разумного и активного субъекта (*Аристотель*);
- стать тем, кем ты являешься потенциально, — это развертывание специфических возможностей каждого организма; для человека это состояние, в котором он наиболее человечен (*Б. Спиноза*).
- цель жизни заключается в росте и развитии человека в границах его природы и жизнеустройства (*Дж. Дьюи*);
- стремление к смыслу — базовое стремление человека; оно позволяет осуществить выход из экзистенциального вакуума, в котором оказался современный человек, осуществить смысл и цель (*В. Франкл*);
- любовь как особая форма человеческих отношений, позволяющая человеку обрести подлинное “Я” — процесс усиления и развития его личности, его собственного “Я” (*Э. Фромм*);
- интеграции всех свойств человека как индивида, личности и субъекта деятельности ... с целостной организацией этих свойств и их саморегуляцией. ... определенной взаимосвязью определенных тенденций, генетически связанных с личностью, и потенциалов, генетически связанных с субъектом деятельности, характер и талант человека с их неповторимостью — все это самые поздние продукты развития человека (*Б. Ананьев*);

Исходя из взглядов исследователей, цель психологического развития — максимально полное осознание человеком своих потенциальных возможностей, осознание им своего “Я”.

Факторы психологического развития. Жизнь человека — последовательное осознание им своей отдельности и переживание этой отдельности. В этом и заключается главная цель жизни человека [2]. Факторы психического развития — ведущие детерминанты изменения человека. Ими принято считать наследственность, среду и активность [24]. Если наследственность проявляется в индивидуальных свойствах человека и выступает в качестве предпосылок развития, а среда (общество) — в социальных свойствах личности, то активность — во взаимодействии двух предшествующих.

Наследственность — свойство организма повторять в ряду поколений сходные типы обмена веществ и индивидуального развития в целом. На основании сопоставления значений наследственного и социального факторов развития можно сделать вывод: генотип содер-

жит в себе прошлое в свернутом виде: во-первых, информацию об историческом прошлом человека, во-вторых, связанную с этим программу его индивидуального развития [2].

Генотипические факторы типизируют развитие, а генотип его индивидуализирует. Каждый человек — уникальный генетический объект, который никогда не повторится. Под *генотипом* понимают совокупность всех генов, генетическую конституцию организма, под *фенотипом* — совокупность всех признаков и свойств особи, развившихся в онтогенезе в ходе взаимодействия генотипа с внешней средой. (В подразделе 5.3 будет рассмотрено влияние генотипа и фенотипа на формирование индивидуальных характеристик человека.)

Среда — окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования. Психическое развитие — результат столкновения внутренних качеств с внешними факторами развития. Духовное развитие — не простое проявление природных свойств, а результат конвергенции внутренних данных с внешними условиями развития [24]. Ребенок — биологическое существо, но благодаря воздействию социальной среды он становится человеком.

Степень детерминированности различных психических образований генотипом и средой оказывается различной, но проявляется устойчивая тенденция: чем ближе психическая структура к уровню организма, тем сильнее ее обусловленность генотипом. Чем дальше она от него и ближе к тем уровням организации человека, которые принято называть личностью, субъектом деятельности, тем слабее влияние генотипа и сильнее воздействие среды. Влияние генотипа всегда положительно, а среды — неустойчиво, часть связей положительна, а часть — отрицательна. Роль генотипа значительно выше по сравнению со средой, но это не означает отсутствие влияния последней.

Активность — деятельное состояние организма как условие его существования и поведения. Самодвижение, в ходе которого индивид воспроизводит самого себя, характеризуется активностью, проявляющейся как запрограммированное организмом движение к определенной цели. Активность проявляется в поисковой активности, произвольных актах, воле, актах свободного самоопределения, различных рефlekсах.

Активность — важнейшая черта всех живых систем. Как самый главный и определяющий фактор развития человека и персонала организации она является и системообразующим фактором взаимо-

действия наследственности и среды, обеспечивающим устойчивое динамическое неравновесие самой системы (человека) и среды. Динамическое неравновесие — источник активности [2].

Концептуальные основы психологии развития. Психика человека — целостное и системное образование, а развитие выполняет функцию жизненной связи с окружающим миром.

Сегодня в психологии насчитывается более двух десятков теорий и концептуальных подходов, объясняющих процесс психического развития. Специалисты выделяют следующие теории [2]:

- созревания А. Гезелла;
- этологические К. Лоренца, Н. Тинбергена и Дж. Боулби;
- психолого-педагогическую М. Монтессори;
- ортогенетическую Т. Вернера;
- условно-рефлекторные И. П. Павлова, Дж. Уотсона и Б. Скиннера;
- социального научения А. Бандуры;
- психоаналитическую З. Фрейда;
- когнитивного развития Ж. Пиаже и Л. Колберга;
- аутизма Б. Беттельгейма;
- развития детского опыта Э. Шехтеля;
- экологическую Дж. Гибсона;
- лингвистического развития Н. Хомского;
- подросткового периода К. Юнга;
- стадийную Э. Эриксона;
- культурно-историческую Л. Выготского и ее современные варианты в виде деятельностного подхода А. Н. Леонтьева — А. Р. Лурия и теории поэтапного формирования умственной деятельности П. Я. Гальперина.

Такое обилие теорий свидетельствует о сложности проблемы и отсутствии обоснованной системы взглядов на ключевые положения в понимании природы психики.

Закономерности (ведущие принципы) психического развития:

1. Устойчивое динамическое неравновесие системы (обоснованное синергетическим подходом) является фактором, обуславливающим развитие.

2. Взаимодействие тенденций к сохранению и изменению (наследственности — изменчивости) как условие развития системы [2]. Тенденция к сохранению обусловлена наследственностью, генотипом, который без искажений передает информацию из поколения

в поколение, а противоположная ей тенденция к изменению — изменчивостью, проявляющейся в приспособлении вида к среде обитания. Индивидуальная изменчивость системы выступает условием для исторической изменчивости системы в целом, универсальной закономерностью развития любых систем [24].

Известно, что генетическая программа человека не претерпела существенных изменений за последние 40 тысяч лет — с тех пор, как сформировалась. Тем не менее, эволюционная завершенность человека относительна, а следовательно, это не означает полного прекращения каких бы то ни было изменений его биологической, а тем более психической организации. Если наследственность обеспечивает сохранность генотипа и выживание человека как вида, то изменчивость составляет основу активного приспособления индивида к изменяющейся среде и активного воздействия на нее за счет вновь вырабатываемых у него свойств.

3. Дифференциации — интеграции — критерий развития структуры, один из всеобщих для любых систем. *Дифференциация* — составная процесса развития, связанная с разделением, расчленением глобальных, целостных и однородно-простых (слитных) форм на части, ступени, уровни, формы разнородно-сложные и внутренне расчлененные. *Интеграция* — составная процесса развития, связанная с объединением в целое ранее разнородных частей и элементов.

Развитие происходит от состояния относительной глобальности к состояниям большей дифференцированности, артикулированности и иерархической интеграции. Развитие — это всегда постепенно возрастающая дифференциация, иерархическая интеграция и централизация внутри генетического целого [24]. Результатом дифференциации может быть как полная автономия выделившихся систем, так и установление новых взаимосвязей между ними, т. е. усложнение системы. Интеграция характеризуется ростом объема и интенсивности взаимосвязей и взаимодействия между элементами, их упорядочиванием и самоорганизацией в некое целостное образование с появлением качественно новых свойств.

Если дифференциация — процесс расчленения общей структуры на части, обладающие разными и более специфическими функциями, то интеграция необходима для образования новых связей, обеспечивающих адаптацию к более широкому кругу ситуаций. Этот принцип — важный показатель степени организации системы. Он

позволяет судить о развитости системы, состоящей из разнородных элементов, уровней иерархичности, о количестве и разнообразии связей между элементами и уровнями.

Выделяют пять аспектов, с помощью которых можно оценить уровень развития системы [24]:

- *синкретичность — дискретность*. Характеризует низший уровень развития структуры, указывает на ее синкретность (слитность, неразличимость), в то время как высший уровень отличается дифференцированностью той или иной психической структуры;
- *диффузность — расчлененность*. Определяет структуру как относительно однородную (диффузную) либо расчлененную с ясно выраженной самостоятельностью входящих в нее элементов;
- *неопределенность — определенность*. Смысл этих показателей в том, что по мере развития отдельные элементы целого приобретают все большую определенность, становятся все легче отличимыми друг от друга как по форме, так и по содержанию [24];
- *ригидность — подвижность*. Если низший уровень развития системы характеризуется стереотипным, однообразным и ригидным поведением, то высокому уровню развития свойственно гибкое, разнообразное и пластичное поведение;
- *лабильность — стабильность*. Указывает на внутреннюю устойчивость системы, на ее способность длительно удерживать определенную линию, стратегию поведения.

4. Принцип цельности — характеристика функционального развития системы. *Цельность* — единство целей и средств их достижения, обеспеченное повторяемостью, соподчиненностью, соразмерностью и уравновешенностью структурных элементов целого [24]. Успешность функционирования системы в целом обусловлена тем, насколько «подогнаны» один к другому ее элементы, насколько согласованно они взаимодействуют. Цельность показывает меру связности элементов, а следовательно, и уровень развития ее функции.

При этом считают, что:

- *повторяемость* — единство целого по его ведущему признаку, когда ведущие характеристики, например личности (ее направленность, параметры саморегуляции), связаны с другими личностными параметрами;

- *соподчиненность* — единство, достигаемое объединением всех элементов целого вокруг его главного элемента. Примером соподчиненности может быть иерархия личностных образований в структуре личности;
- *соразмерность* — единство, обеспечиваемое общей закономерностью. В факторной структуре личности соразмерность означает согласование размеров (дисперсий) факторов в целом;
- *уравновешенность* — единство согласованных противоположностей. Уравновешенность структуры человека выражается в сбалансированности всех его составляющих — индивида, личности, субъекта, что и обеспечивает ее стабильность [24].

К четырем приведенным выше принципам психологи добавляют еще два: принцип возможности превращения избыточной (преадаптивной) активности элементов системы в адаптивную и принцип возрастания влияния избыточных элементов системы на выбор дальнейшей траектории ее развития в неопределенных критических ситуациях [24].

Изложенные закономерности, используемые как принципы, объясняют источники и условия развития человека, а также уровень его развития как структурного и функционального образования.

Результаты исследований психологов позволяют сформулировать основные закономерности процесса психологического развития [24]:

Неравномерность и гетерохронность. *Неравномерность* развития проявляется в том, что психические функции, свойства и образования развиваются неравномерно: каждая из них имеет свои стадии подъема, стабилизации и спада, т. е. развитию присущ колебательный характер. О неравномерности развития психической функции судят по темпу, направленности и длительности изменений. Установлено, что наибольшая интенсивность колебаний в развитии функций приходится на период их высших достижений. Чем выше уровень продуктивности в развитии, тем выраженнее колебательный характер ее возрастной динамики.

Колебательный характер развития обусловлен нелинейной, многовариантной природой развивающейся системы. Чем ниже уровень развития системы, тем сильнее колебания: высокие подъемы сменяются значительными спадами. В сложноорганизованных и высоко развитых системах колебания становятся частыми, но амплитуда их

резко уменьшается, т. е. сложная система как бы сама себя стабилизирует [13]. Система в своем развитии следует к единству и гармонии частей.

Гетерохронность означает асинхронность (несовпадение во времени) фаз развития отдельных органов и функций, является особой закономерностью, заключающейся в неравномерном развертывании наследственной информации. Различают внутрисистемную и межсистемную гетерохронность. Внутрисистемная проявляется в неодновременной закладке и различных темпах созревания отдельных фрагментов одной и той же функции, а межсистемная относится к закладке и темпам развития структурных образований, которые будут необходимы организму в разные периоды его постнатального развития. Например, вначале формируются филогенетически более древние анализаторы, а затем — более молодые. Гетерохронность — дополнительный механизм регуляции индивидуального развития в различные периоды жизни человека, действие которого усиливается во время роста и инволюции [2].

Неустойчивость развития. Развитие всегда проходит через неустойчивые периоды, проявляющиеся в его кризисах. Устойчивость, динамизм системы возможны на основе частых, мелкоамплитудных колебаний, с одной стороны, и несовпадения во времени разных психических процессов, свойств и функций — с другой. Таким образом, устойчивость возможна благодаря неустойчивости.

Сенситивность развития — период повышенной восприимчивости психических функций к внешним воздействиям, особенно к обучению и воспитанию. Периоды сенситивного развития ограничены во времени и если упущен соответствующий период изменения той или иной функции, в дальнейшем потребуются гораздо больше усилий и времени для ее становления.

Кумулятивность — результат развития каждой предшествующей стадии включается в последующую, определенным образом трансформируясь. При этом накопление изменений подготавливает качественные преобразования в психическом развитии.

Дивергентность — *конвергентность* процесса развития включает две противоречивые и взаимосвязанные тенденции. Под *дивергенцией* понимают повышение разнообразия в процессе психического развития, а под *конвергенцией* — его свертывание, усиление избирательности.

В науке накопилось множество теорий, концепций и моделей, описывающих процесс психического развития человека, однако ни одной из них не удалось охарактеризовать развитие человека во всей его сложности и многогранности.

Существуют две основные точки зрения:

- эволюция — развертывание уже существующих задатков. При этом развитие понимают не как качественно новое, а как проявление уже предшествующих задатков;
- эволюция — процесс создания совершенно нового.

Если в первом случае, прежде всего, подчеркивается роль внутренних факторов, а само развитие трактуется как процесс реализации определенных программ, то во втором развитие понимают как движение от старого к новому, отмирание старого и рождение нового, переход от возможности к действительности.

Научные данные о врожденных задатках новорожденного и ходе их реализации в онтогенезе на основе определенных закономерностей заставляют нас не противопоставлять эти точки зрения, а пытаться согласовать их между собой. Человек — продукт не только эволюции природы, истории общества, поэтому его психическое развитие трудно понять с позиций противоборствующих концепций. Однако современное понимание хода эволюции наложило отпечаток на содержание теорий психического развития: одни из них акцентируют эндогенные (внутренние) причины психического развития, другие — экзогенные (внешние).

Анализируя подходы, объясняющие развитие человека, можно выделить три основных, в которые укладывается множество отдельных теорий и концепций [23]:

1) *биогенетический* — в центре его внимания проблемы развития человека как индивида, обладающего определенными антропогенетическими свойствами (задатки, темперамент, биологический возраст, пол, тип телосложения, нейродинамические свойства мозга, органические побуждения и др.), который проходит различные стадии созревания по мере реализации филогенетической программы в онтогенезе;

2) *социогенетический* — акцент делается на изучение процессов социализации человека, освоения им социальных норм и ролей, приобретения социальных установок и ценностных ориентаций, в частности путем обучения;

3) персоногенетический — главными являются проблемы активности, самосознания и творчества личности, формирования “Я”, борьбы мотивов, воспитания индивидуального характера и способностей, самореализации личностного выбора, непрестанного поиска смысла жизни.

К данным подходам можно добавить теории когнитивного направления, занимающие промежуточное направление между био-генетическими и социогенетическими подходами. Здесь ведущими детерминантами развития считают генотипическую программу и условия ее реализации. Уровень развития (достижений) обуславливается не только разверткой генотипа, но и социальными условиями, благодаря которым человек развивается когнитивно.

Следует отметить условность такого деления, поскольку многие теории невозможно отнести в “чистом виде” ни к одному из указанных подходов. Ниже приведена краткая характеристика некоторых теорий, которые в концентрированном виде отражают содержание того или иного подхода.

В рамках *биогенетического подхода* основными являются теории рекапитуляции и психосексуального развития З. Фрейда [2]. В теории рекапитуляции утверждается, что человеческий организм в своем внутриутробном развитии повторяет все формы, которые прошли его предки за сотни миллионов лет: от простейших одноклеточных существ до первобытного человека. Представители этого направления сегодня расширили временные рамки биогенетического закона и считают, что если зародыш за девять месяцев повторяет все стадии развития от одноклеточного существа до человека, то ребенок в детстве проходит весь процесс развития человечества от первобытной дикости до современной культуры.

Содержание *персоногенетического подхода* наиболее ярко представлено в работах А. Маслоу и К. Роджерса. Они отвергают детерминизм внутреннего или средового программирования и считают, что психическое развитие — результат собственного выбора, сделанного человеком. Процесс развития носит спонтанный характер, поскольку его движущей силой является стремление к самоактуализации [23] или стремление к актуализации [29], которые имеют врожденный характер. Смысл самоактуализации или актуализации состоит в развитии человеком собственного потенциала, способностей, что и определяет полноценно функционирующего человека. По мнению

ученых, люди всегда стремятся вперед и при подходящих условиях реализуют свой потенциал, демонстрируя истинное психическое здоровье.

Однако, как утверждают некоторые специалисты, самой влиятельной моделью развития стала модель экологических систем, в которой развитие человека рассматривается как динамический процесс, происходящий в двух направлениях. С одной стороны, человек сам реструктурирует свою жизненную среду, а с другой — испытывает воздействие со стороны элементов этой среды.

Экологическая среда развития состоит из четырех вложенных одна в другую экосистем:

- микросистемы — сам субъект, его ближайшее окружение и другие социальные группы;
- мезосистемы — взаимоотношения между микросистемами;
- экосистемы — те элементы среды, в которых человек не играет активной роли, но которые оказывают на него влияние;
- макросистемы — идеология, установки, нравы, традиции, ценности окружающей ребенка культуры. Именно макросистема устанавливает эталоны внешней привлекательности и ролевого поведения, влияет на образовательные стандарты, а значит, на соответствующее развитие и поведение человека.

Психологические закономерности становления профессионала.

Приобретение определенных признаков и форм в процессе развития (становления) всеми людьми проходит через ряд похожих этапов их профессионального развития и, следовательно, позволяет обнаружить общие закономерности, тенденции [22]. Становление профессионализма базируется на общем психическом развитии. Вначале формируются общечеловеческие способности (к познанию, мышлению, общению, к формам труда), затем на их основе возникают специальные (эстетические, технические и др.), а затем начинают складываться общие профессиональные. И уже в зрелом возрасте в силу специализации формируются специальные профессиональные способности.

Становление человека как профессионала связано с его развитием как личности. Профессионализация происходит во взаимосвязи с социализацией человека. Самоопределившаяся личность обычно позитивно влияет на выбор профессии и самоопределение, на ход профессиональной адаптации, поддерживает мастерство, стимулирует

творчество, побуждает к смене профессии, оберегает от профессионального старения и деформации.

Личность может и препятствовать становлению профессионала в человеке, когда отсутствуют трудолюбие, общечеловеческие способности, соответствующая мотивация. Но вместе с тем и профессиональные качества человека по мере становления начинают позитивно или негативно влиять на личность. Например, успехи в профессионализме окрыляют, стимулируют, а неудачи гасят “огонь” личности. Сегодня способствуют становлению профессионала такие черты: конкурентоспособность, профессиональная этика, социальная и экономическая ответственность, внутренний локус контроля (стремление видеть причины событий своей жизни в себе, а не во внешних обстоятельствах), стрессоустойчивость (способность находить новые позитивные смыслы в своей жизни и работе), адекватная самооценка и готовность к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма и т. д.

Психологическое становление профессионала означает появление новых качеств в психике человека, отсутствующих ранее или имевшихся, но в другом виде профессиональных способностей. Следовательно, становление профессионала есть “приращение” к психике, обогащение ее развитием дополнительных психологических механизмов. Активность человека при зрелой личности стремится противостоять негативным процессам, вырабатывая навыки противодействия, борьбы, новые созидательные стратегии, а это продвигает вперед психическое развитие.

Психологическое становление профессионала зависит от внешних условий (изменения профессии, требования общества к ней, профессиональной ментальности, духовных ценностей и т. п.) и внутренних (изменяются представления человека о профессии, критерии оценки профессии).

4.2. ОСОБЕННОСТИ ВОЗРАСТНОЙ ПСИХОЛОГИИ

4.2.1. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМ (РАННЯЯ ВЗРОСЛОСТЬ)

Когнитивные особенности. К познавательным психическим процессам относятся процессы, связанные с восприятием и переработкой информации: ощущения, восприятия, представления, память, воображение, мышление, речь [27]:

- *когнитивные* — совокупность процессов, обеспечивающих преобразование сенсорной информации от момента попадания стимула на рецепторные поверхности до получения ответа в виде знания;
- *сенсомоторные* — комплекс ответных реакций организма на воздействие внешних раздражителей (простая сенсомоторная реакция, сложная сенсомоторная реакция, сенсомоторная координация);
- *моторные* — совокупность процессов, обеспечивающих двигательные акты индивида.

Психофизические функции — взаимодействие физиологических и психических процессов, определяющее уровень чувствительности (пороги ощущений) сенсорной системы. Специфика когнитивной сферы лиц, достигших 20–40 лет, обусловлена только хронологическим возрастом и изменениями организма. Оптимум интеллектуальных функций достигается на рубеже юности — первых этапов ранней зрелости (ранней молодости) человека, а интенсивность их инволюции зависит от внутреннего и внешнего факторов. В качестве внутреннего выступает уровень одаренности индивида [2], характеристика степени выраженности и своеобразия природных предпосылок способностей, определяющих успешность в определенном виде деятельности. Известно, что у более одаренных индивидуумов интеллектуальный прогресс длительный, инволюция наступает позже и происходит медленнее, чем у менее одаренных.

Внешним фактором считают совокупность социально-экономических и культурных условий. Это в первую очередь образование, противостоящее старению, затормаживающее инволюционный процесс. Тенденция к самореализации и саморазвитию у многих молодых людей — важнейший стимул к повышению уровня образования и формированию познавательных интересов. Поэтому развитие когнитивной сферы людей в возрасте 20–40 лет неразрывно связано с формированием личности.

Понятие возраста и возрастных часов. Возрастные часы — внутренний временной график возрастного развития индивида, который позволяет судить о том, насколько человек опережает ключевые события в жизни или отстает от них (обучение в вузе, достижение определенного социального статуса и др.).

Биологический возраст — соответствие индивида определенному моменту жизни, социальный — степень соответствия положения человека существующим в данной культуре нормам, рассматриваемым в контексте биологического возраста, психологический возраст — характеристика степени адаптированности человека к условиям социума на основе уровня интеллекта, способности к научению, двигательных навыков, чувств, установок, мотивов и пр.

Психофизиологические функции — функции коры головного мозга, связывающие между собой физиологические и психические процессы.

Социальный возраст оценивается по степени соответствия положения человека существующим в данной культуре нормам, биологический — по определенному моменту жизни. С этой точки зрения биологический возраст весьма вариативен, потому что продолжительность жизни людей различна.

Развитие психофизиологических функций и ощущений. Время реакции — временной интервал между предъявлением какого-либо сигнала (оптического, акустического, тактильного и т. д.) и началом обусловленного инструкцией (при проведении обследования) ответа на этот сигнал.

Изменение времени реакции сопровождается повышением чувствительности человека. Сенсорный оптимум достигается к 25-ти годам жизни. Следовательно, максимального развития ощущения достигают к 25-ти годам и продолжают на этом уровне у большинства людей до 40 лет.

Развитие памяти. После достижения человеком 25-летнего возраста сохранность и стабильность психофизиологических функций в значительной степени определяются особенностями функционирования высших психических процессов. Данная закономерность характерна для сенсорно-перцептивных процессов и присуща высшим психическим функциям человеческого интеллекта, а именно: относительно ранние сроки появления оптимального уровня развития человека, а затем постепенное снижение с возрастом функциональной работоспособности мышления, памяти и произвольного внимания.

Виды памяти:

- *вербальная* — способность запоминать, сохранять и воспроизводить речевую (словесную) информацию;
- *долговременная* — способность длительное время сохранять и воспроизводить полученную информацию;
- *кратковременная* — очень краткое сохранение воспринимаемой информации;
- *образная* — на представления, картины природы и жизни, а также на звуки, запахи, вкусы и т. д.

Наибольшие изменения в кратковременной вербальной (словесной) памяти характерны для зрительной и слуховой модальности. В развитии вербальной кратковременной памяти на слух выявлено два периода: наиболее высокие показатели приходятся на возраст от 18 до 30 лет и низкие с тенденцией все большего снижения — на 31–40 лет. Вербальная кратковременная зрительная память на запечатление слогов и слов имеет ту же тенденцию. Образная память подвергается с возрастом наименьшим изменениям, а вербальная отличается большим постоянством в возрасте от 18 до 35 лет и снижением уровня в период от 36 до 40 лет.

Развитие мышления. Мышление — процесс познавательной деятельности индивида, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности.

У большинства людей при достижении возраста ранней взрослости оно отличается гибкими переходами во взаимосвязях образных, логических и действенных компонентов.

Основной характеристикой мышления взрослых людей (20–40 лет) является комплексный характер мыслительных операций при высоком уровне интеграции различных видов мышления:

- *образное* — используются образы;
- *логическое* — применяются логические конструкции и готовые понятия;
- *практическое* — направлено на преобразование окружающей действительности на основании постановки цели, выработки планов, а также восприятия и манипулирования реальными предметами;
- *теоретическое* — нацелено на открытие законов, свойств объектов. Данный вид обычно отличают от мышления практического.

Например, результаты теоретического мышления проверяются практикой, под влиянием которой обогащается теоретическое мышление. В то же время практическое, связанное с непосредственно воспринимаемой ситуацией, отталкивается от понятий теоретического мышления и т. д.

Нормы развития. Практическое мышление имеет самые высокие показатели развития (оптимумы) в возрасте 31–32 и 34–35 лет. Оптимумы в развитии теоретического мышления приходятся на возраст 20, 23, 25 и 32 года. Оптимумы в развитии образного мышления обнаружены в возрасте 20, 23, 25, 32, 35 и 39 лет.

Причину подобного расхождения во мнениях исследователи видят, прежде всего, в существовании различных условий развития мышления человека. По отношению к интеллектуальным функциям такими условиями являются характер и форма умственной деятельности индивида, его образование, сформированность умственных операций, опыта и т. д. Следовательно, и для мышления как высшего психического процесса деятельность, которой занимается индивид, имеет весьма существенное значение в особенностях развития интеллектуальных функций.

Развитие речи. Характеризуя особенности развития мышления у людей, достигших периода взрослости, Б. Г. Ананьев пишет [4]: “Справедливо подчеркивая ведущую роль теоретического мышления и языка по отношению к обобщению данных чувственного отражения, исследователи нередко изображают процесс умственного развития как смену чувственного познания логическим. Взрослый человек выступает в такой трактовке не как ощущающий и мыслящий, а только как мыслящий субъект, у которого сохранились лишь следы прошлых ощущений в его памяти”. Более правильно было бы говорить о том, что мышление взрослого человека — это сплав чувственного (наглядно-образного) и теоретического (логического) мышления.

Экспериментальные данные позволяют говорить о том, что на протяжении периода ранней зрелости (от 18 до 40 лет) наблюдается неравномерность в развитии конкретных видов мышления.

Развитие внимания. В 30–35 лет отмечаются постепенная стабилизация, а затем снижение уровня развития невербальных функций, которые становятся резко выраженными к 40 годам жизни. Между тем вербальные функции, именно с этого периода прогрессируют наиболее интенсивно, достигая самого высокого уровня после 40–45 лет. Таким образом, период ранней зрелости характеризуется прогрессирующим развитием вербальных функций.

Вербальные функции интеллекта — функции, связанные с оперированием словами, в том числе возможность получения и анализ речевой информации, понимание смысла слов и др.

Невербальные функции интеллекта — функции, связанные с восприятием, оценкой и оперированием образами, например, геометрическими фигурами.

С развитием вербальных функций в возрасте от 20 до 45 лет продолжается развитие и вербально-логического, или понятийного, мышления. Следовательно, интеллектуальное развитие не останавливается на рубеже 20 лет, а продолжает происходить и в более позднем возрасте. При этом оптимум развития невербального интеллекта приходится, видимо, на возраст 30–35 лет, а вербальный развивается вплоть до 45 лет и старше. Возможно, что именно этим объясняется, что, как правило, именно на рубеже 40–45 лет человек начинает существенно больше внимания уделять философским вопросам.

Возрастные особенности. Период ранней зрелости характеризуется прогрессирующим развитием вербальных функций интеллекта.

Внимание — направленность и сосредоточенность психической деятельности на чем-либо определенном.

Объем внимания — одна из характеристик внимания, отражающая способность одновременно сосредоточиваться на восприятии нескольких предметов.

Избирательность внимания — выделение из окружения значимых для субъекта конкретных предметов и явлений.

Переключаемость внимания — способность осмысленно и сознательно перемещать внимание с одного объекта на другой.

Устойчивость внимания — способность определенное время сосредоточиваться на одном и том же объекте.

Концентрация внимания — степень или интенсивность сосредоточенности внимания.

Следует отметить, что при достижении человеком возраста ранней зрелости происходят качественные изменения в развитии не только мышления и речи, но и других психических познавательных процессов. Различные свойства внимания у взрослых людей проявляются неравномерно. Уровневые показатели развития объема, переключения и избирательности внимания у взрослых нарастают постепенно в возрасте от 18 до 33 лет. После 34 лет показатели уровня развития свойств внимания снижаются. Причем наиболее высокие показатели уровня развития объема, переключения и избирательности приходятся на 27–33 года.

Установлено существование неравномерности в проявлении свойств внимания. Причем эта неравномерность, прежде всего, обусловлена индивидуальными особенностями возрастного развития человека. На развитие внимания в первую очередь оказывают влияние те виды деятельности, которыми занимается человек.

Факторы развития. Интеллектуальное развитие в период ранней зрелости происходит в тесной связи с формированием личности.

Высшие психические процессы, или интеллектуальные характеристики, развиваются на протяжении всего периода ранней зрелости. Если показатели невербального интеллекта достигают оптимума в 30–35 лет, то вербальный интеллект развивается и после 40. Интеллектуальное развитие человека, достигшего ранней зрелости, проходит в тесном взаимодействии с формированием или трансформацией его личности. При этом с прекращением развития психофизиологических функций на рубеже 25 лет интеллектуальное развитие не останавливается, а продолжается еще многие годы.

Развитие когнитивной сферы человека в значительной степени имеет индивидуально обусловленный характер: взрослый человек в состоянии самостоятельно контролировать ход своего интеллектуального развития и добиваться высот профессионального мастерства и творчества. На этот процесс оказывают влияние многие факторы, в частности, степень одаренности, уровень образованности и род деятельности.

Влияние цвета на эмоциональное состояние человека. Известно, что некоторые цвета, звуки, запахи могут сами по себе, независимо от

их значения, от воспоминаний и мыслей, связанных с ними, вызывать у нас приятное или неприятное чувство. Так, хорошая музыка, запах розы, вкус апельсина приятны большинству людей, имеют положительный эмоциональный тон. Скрежет металла, запах горелой резины, вкус горького лекарства неприятны. Чувственный тон как бы объединяет в себе отражение наиболее общих и часто встречающихся признаков, полезных и вредных факторов окружающей среды [26].

Склонность к тому или иному цвету или сочетанию цветов может существенно меняться под влиянием различных факторов. При этом у каждого человека имеются собственные устойчивые предпочтения, составляющие “личную цветовую шкалу”, таблицу, позволяющую учитывать воздействие цвета на психоэмоциональное состояние человека (табл. 4.1).

Мотивационная сфера. *Мотив* (от лат. *movere* — приводить в движение, толкать) — сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием).

Потребность — переживаемое состояние внутреннего напряжения, возникающее вследствие отражения в сознании нужды и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием.

Особенности мотивационной сферы периода ранней взрослости. Мотивы поведения человека определяются личными, социальными и культурными событиями и факторами: решаются конфликты юношеского периода, происходит поиск своего места, связывание себя обязательствами, предполагающими стабильное предсказуемое будущее.

С возрастом импульсивность поведения человека начинает уменьшаться вне зависимости от нормативных или ненормативных событий, а осознание внешних и внутренних обстоятельств — усиливаться. Это позволяет принимать более взвешенные решения и приводит к значительному проникновению в причины своих поступков и поступков других людей. Таким образом происходит становление социально зрелой взрослой личности.

Мечта — положительно окрашенная долговременная мотивационная установка, направленная в будущее, присущая практически всем людям. Строя планы на будущее, большинство молодежи не отдают себе отчет в том, что реальное будущее — это не будущее вообще,

Таблица 4.1

Особенности влияния цвета на эмоциональное состояние человека [24]

Цвет	Расположение цветового объекта		
	вверху	на уровне глаз	внизу
Красный	Возбуждает, мобилизует	Возбуждает	Воспринимается неестественно, может “обжигать”
Розовый	Вызывает ощущение легкости, счастья	Вызывает чувство нежности	Часто ассоциируется с обонятельными ощущениями
Оранжевый	Способствует концентрации внимания	Вызывает ощущение тепла, способствует релаксации	Вызывает эффект “принадлежности” и ощущение тепла, иногда воспринимается неестественно
Желтый	Вызывает приятные ощущения, разрядки, способствует расслаблению	Возбуждает, может вызывать неприятные ощущения	Вызывает эффект “приподнятости”, иногда парения
Зеленый	Воспринимается неестественно	Успокаивает	Успокаивает, “охлаждает”, может оказывать снотворное действие
Голубой	Вызывает ощущение легкости, способствует расслаблению	“Охлаждает”, вызывает отчуждение	“Охлаждает” (более выражено, чем зеленый)
Синий	Вызывает тревогу, беспокойство	Вызывает отчуждение в группе, в отношениях с руководством	Вызывает тревогу, “холод”, ощущение бездны
Коричневый	Вызывает чувство тяжести, давления	Угнетает, усиливает болезненную настроенность	Вызывает ощущение уверенности, твердости

а будущее определенным образом построенного настоящего. Мечта лишена непосредственного побуждения. В связи с этим очень часто мечты о взрослых достижениях слабо связаны с реальностью. Мечтой может быть конкретная цель. Постановка перспективных целей, настойчивость в поиске путей решения намеченных задач, ощущение того, что жизнь имеет смысл — все эти стремления в ранней взрослости не развиты полностью, а находятся в стадии становления. Мечта — положительно окрашенная долговременная мотивационная установка, направленная в будущее.

Фиктивные цели — цели, соотнесенность которых с реальностью невозможно проверить или подтвердить.

Жизненный сценарий — постепенно разворачивающийся, формирующийся в детстве, во многом под влиянием родителей, жизненный план поступков и действий, которые человек намерен совершить в будущем.

Мотивационная установка — латентное состояние готовности к удовлетворению потребности; запланированное, но отсроченное задание для себя или намерение, которое будет осуществлено при появлении нужной ситуации, повода.

Мотивационные детерминанты (мотиваторы) — факторы, которые участвуют в мотивационном процессе и обуславливают принятие решения.

Цели, которые ставят перед собой молодые люди, часто бывают либо нереальными, либо фиктивными — их соотнесенность с реальностью трудно, а иногда и невозможно проверить или подтвердить. Часто они определяются непомерным уровнем притязаний или тем жизненным сценарием, который определили родители. При реализации собственной мечты от молодых людей требуется активное позитивное строительство взрослой жизни — самостоятельный выбор жизненной стратегии с учетом окружающей реальности и своих возможностей.

Выбор жизненной стратегии. Необходимость выбора собственной жизненной стратегии — общий принцип. При этом женщинам свойственна раздробленность в мечтах, а мечты мужчин носят однородный характер и связаны с достижениями на работе. Женщины мечтают о замужестве и карьере, при этом больший вес придается именно браку. Эти различия, по-видимому, связаны с разными мотиваторами у мужчин и женщин, факторами, участвующими в мотивационном процессе и обуславливающими принятие решения, или, по-другому, мотивационными детерминантами. Для мужчин свойственно опираться на мотиватор “потребность”, а женщинам — на “долженствование”, что доказывает их большую предрасположенность к усвоению общественных норм и требований. Мотивы выбора профессии (по результатам исследований) — высокая доходность от работы как главное условие. Это связано с тем, что практические соображения обычно выступают доминирующим мотивом в выборе профессии среди молодежи.

Другими мотивами профессионального выбора могут быть:

- родительские установки;
- необходимость реализовать собственные способности, т. е. добиться самоактуализации;
- интерес к профессии. Нередко он имеет романтический характер, навеянный литературой, увиденным фильмом, телепередачей. В этом случае романтика быстро проходит, и остаются “суровые будни”. Если человек оказывается неподготовленным к ним, то такая работа становится в тягость и обычно заканчивается сменой профессии;
- общественный престиж — профессия выбирается исходя из соотношений ее престижности в обществе;
- полоролевые факторы. Например, женщины реже выбирают научную карьеру из-за сомнения в своих способностях в овладении науками. Они предпочитают такие профессии, как врач, педагог, позволяющие им уделять больше внимания семье, либо традиционно более свойственные женщинам.

Период выбора профессии, когда молодые люди пытаются разобраться и определиться в потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях, обычно к 25 годам заканчивается подбором работы и началом ее освоения. С 25 лет начинается этап упрочения карьеры, когда доминирующей потребностью становится необходимость занять свое место в выбранной сфере деятельности.

Мотивация профессиональной сферы деятельности. Обычно уже в первые 7–10 лет своей трудовой деятельности человек осознает правильность или ошибочность выбранного профессионального пути. В течение этого временного отрезка чаще всего происходит смена места работы или специальности. Во второй половине этапа упрочения карьеры, т. е. после 33–35 лет, наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. Это связано с тем, что к этому возрасту человек осознает реальные возможности карьеры. Не многие рискуют круто изменить жизнь и попробовать себя в иной сфере деятельности, даже если интерес к постоянной работе снижен или утрачен.

Внешние факторы трудовой деятельности — поддержка удовлетворенности человека процессом труда за счет внешне организованных стимулов: повышенной заработной платы, премий, комфортных условий труда, досрочного выхода на пенсию и т. д.

Внутренние факторы — сохранение интереса человека и высокой мотивации его труда в силу увлекательности, ценности, сложности и значимости самого рабочего процесса.

Спад продуктивности творческой деятельности в этом возрасте объясняется изменениями в мотивационно-потребностной сфере, обусловленными возрастанием семейных и родительских обязанностей. Изменение роли мотивационных факторов зависит от стажа работы. Для молодого человека (до 30 лет) самыми важными факторами, определявшими степень удовлетворенности работой, являлись возможность продвижения по службе и разнообразие труда.

У работников старше 30 лет эти два мотиватора также занимают первое место, но они меняются местами, т. е. на передний план выступает потребность в разнообразии труда. Кроме того, с возрастом повышается роль санитарно-гигиенических условий труда, человек становится более чувствительным к недостатку комфорта. В то же время взаимоотношения с администрацией становятся для рабочих старше 30 лет менее значимыми, что можно объяснить повышением их престижа как профессионалов.

Переход через порог 30-летия характеризуется пересмотром жизненных целей, планов и ценностей. Для мужчин в это время характерны смена профессиональной деятельности или изменение образа жизни, но их сосредоточенность на работе и карьере не меняется. Наиболее частым мотивом добровольного ухода из организации является неудовлетворенность чем-то на данном производстве, в первую очередь, напряженностью труда, низкой заработной платой и т. д. Если неудовлетворенность возникает вследствие стремления добиться лучшего результата, то это только способствует совершенствованию самого работника.

У женщин в этот период обычно изменяются приоритеты, установленные в начале ранней взрослости. Женщин, ориентированных на замужество и воспитание детей, теперь в большей степени начинают привлекать профессиональные цели. В то же время те, кто отдавал все силы работе, теперь, как правило, направляют их на семью. Следовательно, происходит изменение системы ценностей, а на основе этого и смена мотивационных установок. Действительно, если сравнить системы ценностей людей 20–23 и 33–35 лет, можно увидеть определенные различия.

Индивидуальный стиль поведения и деятельности. Этот стиль является интегральным психическим образованием, как темперамент, способности, характер, интеллект. Это индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными внешними условиями деятельности [12].

Сформулировано несколько принципов стилевой организации поведения человека [2]:

1) стилевого единства, когда стиль человека характеризует процесс его поведения и деятельности в целом и проявляется в предпочтении объектов и типов ситуаций, путей, способов;

2) инвариантности, неизменности стиля;

3) иерархичности — на каждом уровне психического функционирования (сенсомоторном, когнитивном, эмоциональном и т. д.) у человека формируются устойчивые совокупности стилевых характеристик, включающих в себя минимально необходимый набор базовых стилевых параметров данной подструктуры психики;

4) кросситуативности — проявления стиля устойчивы и независимы от ситуационного контекста.

Установлено, что в процессе личностно-профессионального развития происходят следующие прогрессивные структурные изменения личности [2]:

- *изменение направленности личности* (расширение круга интересов и изменение системы потребностей; актуализация мотивов достижения; возрастание потребности в самореализации и саморазвитии);
- *увеличение опыта и повышение квалификации* (повышение компетентности; развитие и расширение умений и навыков; освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач; повышение креативности деятельности);
- *развитие сложных частных способностей*;
- *развитие профессионально важных качеств*, определяемых спецификой деятельности;
- *развитие личностно-деловых качеств*;
- *повышение психологической готовности*.

Существуют различные уровни развития профессионализма. Их оценка должна базироваться на системе акмеологических показате-

лей, в которых должны быть представлены личностный и деятельностный аспекты. Она включает следующие показатели:

- продуктивность или эффективность деятельности;
- уровень квалификации и профессиональной компетентности;
- оптимальная интенсивность и напряженность труда;
- точность и надежность деятельности;
- организованность;
- низкая зависимость от внешних факторов;
- владение современными содержанием и средствами решения профессиональных задач;
- стабильность высоких показателей деятельности;
- уровень развития личностно-деловых и профессионально важных качеств;
- уровень мотивации достижений;
- возможность развития субъекта труда как личности;
- направленность на достижение положительных социально значимых целей.

Если деятельность специалиста характеризуется высоким профессионализмом с опорой на данную систему показателей, то считается, что у него высокий акмеологический уровень [2]. В целом эмоциональная сфера человека в этом возрасте уже сформирована и стабильна.

4.2.2. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМ (СРЕДНЯЯ ВЗРОСЛОСТЬ)

Когнитивные особенности. К 40–50 годам человек оказывается в условиях, психологически существенно отличающихся от прежних. Накоплен достаточно большой жизненный и профессиональный опыт, дети выросли, и отношения с ними приобрели качественно новый характер, состарились родители и им требуется помощь. В организме человека начинают происходить закономерные физиологические изменения, к которым ему также приходится приспособля-

ваться: ухудшается зрение, замедляются реакции, ослабевает сексуальная потенция у мужчин, женщины переживают период климакса, который многие из них физически и психологически переносят крайне тяжело. Кроме того, у многих впервые появляются серьезные проблемы со здоровьем.

Особенности психических познавательных процессов в период средней зрелости. Принято считать, что средний возраст человека хронологически охватывает отрезок жизни примерно от 40 до 60–65 лет. Возрастные изменения выражаются в снижении физических возможностей, что отражается на характеристиках психофизических функций человека, затрагивает сенсомоторные и моторные процессы, деятельность его внутренних органов и систем.

Развитие сенсорных функций ощущения и восприятия человека.

Зрение. Известно, что зрение человека практически не меняется с юношеского возраста до 50 лет, затем острота зрения начинает снижаться. Однако близорукие люди часто в среднем возрасте видят лучше, чем в молодости. После 50 лет большинство людей вынуждены пользоваться очками для чтения. Изменения психофизических функций зрения у людей, достигших возраста средней зрелости, не отражаются на функционировании их когнитивной сферы.

Слух. В целом становится менее острым после 20-летнего возраста, продолжая ухудшаться и далее, что вызывает у человека определенные трудности при восприятии звуков высокой частоты. Снижение слуха в среднем возрасте редко бывает настолько заметным, чтобы не позволять человеку вести обычный разговор.

Изменяются и другие биологические функции человека, такие, как время реакции и сенсомоторные навыки. Время реакции увеличивается.

Время реакции — временной интервал между появлением какого-либо сигнала (оптического, акустического, тактильного — “полная” чувствительность — и др.) и началом обусловленного инструкцией (при проведении обследования) ответа на этот сигнал.

Двигательные навыки — навыки выполнения определенных движений. Они могут ухудшаться, но показываемые результаты остаются на прежнем уровне, вероятно, благодаря длительной практике и опыту.

Сенсомоторные навыки — специфические навыки человека, заключающиеся в адекватном двигательном ответе на воздействия внешних раздражителей.

Развитие внимания. В возрасте 41–46 лет наивысшего уровня развития достигает функция внимания. И, несмотря на то что в это же время отмечается один из самых низких уровней функций памяти, люди, достигшие данного возраста, обладают наилучшими возможностями для активного обучения и самообразования, сохраняют потенциальные возможности для познавательной деятельности.

Высшие психические процессы — сложные, прижизненно формирующиеся системные психические процессы, социальные по своему происхождению. К высшим психическим процессам относятся произвольные память и внимание, мышление, речь и др.

Развитие интеллекта. *Интеллект* (от лат. *intellectus* — понимание, понимание, постижение) — глобальная интегральная биопсихическая особенность человека, характеризующая его возможности в адаптации; обобщенная характеристика умственных способностей человека. Исследования выявили картину стационарного состояния интеллекта, с 18 до 60 лет находящегося почти на одном и том же уровне [24]. Отмечены явно выраженные прогрессивные сдвиги эволюции, а не инволюции общих характеристик интеллекта взрослых людей. На сохранение интеллектуальных функций существенно влияет выполняемая индивидом деятельность. Развитие отдельных способностей (особенно связанных с трудовой деятельностью и повседневной жизнью) продолжается, по-видимому, в течение всего среднего возраста.

Типы интеллекта. В настоящее время единого понимания данного термина не существует. Различные авторы связывают понятие “интеллект” с системой умственных операций, со стилем и стратегией решения жизненных проблем, с эффективностью индивидуального подхода к ситуации, требующей познавательной активности, и т. д.

Текущий интеллект — способности, с помощью которых человек учится чему-либо новому. К ним относятся скорость и результативность запоминания, индуктивное рассуждение, оперирование пространственными образами и восприятие новых связей и отношений.

Считают, что поступательное развитие текущего интеллекта продолжается до окончания юношеского периода жизни человека, а затем в процессе взросления происходит постепенное его снижение. Этот тип отражает биологические возможности нервной системы — ее работоспособность и интегративность.

Кристаллизованный интеллект — форма интеллекта, которая приходит к человеку с опытом и образованием. Приобретение ее связано с осведомленностью человека и теми знаниями, которые он накопил в течение длительного времени своей жизни. Уровень развития такого интеллекта проявляется в способности человека устанавливать отношения, формулировать суждения, анализировать проблемы и использовать усвоенные им стратегии для решения задач.

Кристаллизованный интеллект часто повышается в течение жизни, пока люди сохраняют способность получать и сохранять. Это в значительной степени объясняет, что гуманитарии и естествоиспытатели, чья работа непосредственно опирается на накопленные в течение жизни знания и опыт, отличаются большей продуктивностью в 40–50- или даже 70-летнем возрасте, а не в молодости.

Приведенные типы интеллекта имеют различные характер и развитие. Максимального развития текучий интеллект достигает в юности, а в период средней зрелости его показатели снижаются, для кристаллизованного максимальное развитие становится возможным лишь при достижении периода средней зрелости. Специалисты среднего возраста значительно лучше молодых справляются с интерпретацией рентгеновских снимков, так как эта работа требует высокого развития кристаллизованного интеллекта.

Умственные способности человека, относящиеся как к текучему, так и к кристаллизованному интеллекту, на протяжении почти всего периода зрелости возрастают или остаются на прежнем уровне, понижаясь, когда человеку переваливает за 60. Несмотря на снижение психофизических функций человека, средняя зрелость, вероятно, — один из наиболее продуктивных периодов в творчестве человека, тем более, если его деятельность связана с гуманитарными знаниями.

Факторами развития интеллектуальных возможностей человека являются личностные особенности, жизненные установки, планы и жизненные ценности. Для человека, достигшего возраста средней зрелости, остро встает проблема кризиса середины жизни. Кризис середины жизни — психологический феномен, переживаемый людьми, достигшими 40–45 лет, и заключающийся в критической оценке и переоценке того, что было достигнуто в жизни к этому времени. К сожалению, очень часто эта переоценка приводит к пониманию того, что “жизнь прошла бессмысленно и время уже потеряно”. В резуль-

тате депрессивные состояния становятся доминирующими в общем фоне настроений.

По мнению ученых [24], средний возраст — лучшее время жизни (для США — 50 лет). Считается, что это переходный период, связанный с переопределением целей. Чем лучше Ваше психическое здоровье, тем реже Вы сравниваете себя с людьми, которые заставляют Вас почувствовать себя неполноценными.

Кризис середины жизни более типичен для состоятельных людей (в США), чем для малоимущих и представителей рабочего класса. Когда солидный счет в банке защищает от тягот и превратностей жизни, легче обманывать себя в отношении реалий среднего возраста. Хотя причина может крыться и в другом. Среди лиц среднего класса достаточно много людей, обладающих высоким уровнем образования, хорошими интеллектуальными способностями, которые вместе с тем считают, что жизнь у них не сложилась, а их способности в полной мере не реализованы.

Следовательно, одна из главных особенностей периода средней зрелости состоит в крайнем субъективизме человека при оценке своего возраста. Вместе с тем это не означает, что нет изменений как на психологическом, так и на биологическом уровнях. У людей, достигших возраста средней зрелости, отмечается относительное снижение характеристик психофизических функций, однако это не отражается на функционировании когнитивной сферы, не снижает работоспособность человека, позволяя ему сохранять трудовую и творческую активность.

Поэтому вопреки ожиданиям снижения интеллектуального развития после того, как оно достигает пика в юности, развитие отдельных способностей (в частности, связанных с трудовой деятельностью человека и его повседневной жизнью) продолжается в течение всего среднего возраста.

Текущий интеллект максимального развития достигает в юности, в период же средней зрелости его показатели снижаются. Максимальное развитие кристаллизованного интеллекта становится возможным лишь при достижении средней зрелости. Интенсивность инволюции интеллектуальных функций человека зависит от одаренности и образования, которые противостоят старению, затормаживая инволюционный процесс. Особенности интеллектуального развития человека и показатели его интеллектуальных возможностей

во многом обусловлены личностными особенностями человека, его жизненными установками, планами и ценностями.

Главная особенность этого возраста может быть определена как достижение человеком состояния мудрости. В этот период своей жизни человек обладает обширными фактуальными и процедурными (об операциях и способах действия) знаниями, умением оценивать события и информацию в более широком контексте и способностью справляться с неопределенностью. Несмотря на то что вследствие биологических изменений, происходящих в организме человека в период средней зрелости, быстрота и точность обработки информации снижаются, способность пользоваться информацией все же остается прежней. Причем, хотя когнитивные процессы у человека средних лет могут протекать медленней, чем у молодого человека, эффективность его мышления выше.

Таким образом, несмотря на снижение психофизических функций, средняя зрелость является, вероятно, одним из наиболее продуктивных периодов в творчестве человека, тем более, если его деятельность связана с гуманитарными знаниями.

Роль эмоций в профессиональной деятельности. Эмоции в профессиональной деятельности играют важную роль. По данным английских исследователей, врачи-хирурги, мелкие собственники почти в 10 раз чаще погибают от инфаркта миокарда, чем сельскохозяйственные рабочие, а судьи и адвокаты — в 5 раз и более. Отмечается высокая смертность от ишемической болезни сердца руководящих административных деятелей, летчиков-испытателей, пилотов реактивных самолетов, водителей городских автобусов. Постоянное пребывание в условиях стрессовой ситуации сокращает жизнь людям этих профессий.

Факторы развития. Труд, основа человеческого существования, становится важнейшим источником человеческих чувств. Важнейшие эмоции, которые играют в жизни обычно очень большую роль и существенно сказываются на общем эмоциональном состоянии, настроении человека, связаны с его трудовой деятельностью, ее успехом или неуспехом, удачами или неудачами.

Различные направления общественно-трудовой деятельности человека порождают или развивают всевозможные стороны его эмоциональности. Развитие общественных межчеловеческих отношений становится источником моральных чувств. С выделением из практи-

ческой деятельности человека теоретической зарождаются интеллектуальные чувства — любознательность, любовь к истине.

Моральные чувства — переживания, связанные с морально-нравственной оценкой окружающей действительности, самого себя, системы межличностных отношений. Интеллектуальные чувства — переживания, связанные с процессом познания (удивление и любознательность, радость открытия истины и т. п.).

В течение жизни у человека формируется некая система эталонов, с помощью которой он и оценивает других людей. Последние исследования в области распознавания эмоций показали, что на возможность человека понимать других влияет ряд факторов: половозрастные, личностные, профессиональные особенности, а также принадлежность к той или иной культуре.

Профессия требует умения управлять эмоциями и адекватно определять выразительные движения окружающих его людей. Понимание реакций других людей и правильное реагирование на них в условиях совместной деятельности — неотъемлемая часть успешности. Неспособность договориться, понять другого человека, войти в его положение может привести к полной профессиональной некомпетентности. Особенно важно это качество для людей, в профессиях которых общение занимает важнейшее место (например, врачей, руководителей, учителей, тренеров, следователей, дипломатов, социальных работников, менеджеров и т. д.).

Следовательно, развитие аффективной сферы человека в период средней взрослости протекает неравномерно. Он может быть периодом расцвета семейной жизни, карьеры или творческих способностей. Но при этом человек все чаще начинает задумываться о том, что смертен и его время уходит. Большинство людей, испытывающих к кому-либо привязанность, чувствуют себя счастливее, чем те, кто этого лишен. По сравнению со вдовами и одинокими людьми, люди, состоящие в браке, ощущают себя более удовлетворенными жизнью.

Труд становится важнейшим источником человеческих чувств. Те эмоции, которые играют в жизни обычно очень большую роль и существенно сказываются на общем эмоциональном состоянии, настроении человека, связаны с его трудовой деятельностью, ее успехом или неуспехом.

Этот период жизни имеет чрезвычайно высокий потенциал для развития стресса, который способствует возникновению многих

заболеваний у людей среднего возраста. В зрелом возрасте люди часто испытывают депрессию и чувство одиночества.

Особенности развития мотивационной сферы. Большинство людей, вступивших в средний возраст, характеризуются:

- осознанием снижения физической активности, но опыт и знание своих возможностей позволяют им продолжать добиваться успеха в жизни;
- авторитетностью (родители ими уже не руководят, дети в них еще не сомневаются);
- уверенностью в своих силах, позволяющей им принимать ответственные решения с такой легкостью, которая раньше была недоступна.

С одной стороны, люди уверены и довольны результатами жизни, а с другой — задумываются над тем, что половина жизни уже прожита, впереди старость. Двойственность ситуации приводит к смене стремлений, к высоким достижениям, обеспечивающим стабильность и надежность.

Продуктивность — плодотворность и результативность деятельности, отражение степени достижений в различных областях.

Инертность — отсутствие инициативы и должной энергии, приводящее к вялости и безволию в деятельности и застою в достижениях.

Структура мотива — сочетание различных компонентов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых и т. д.), которые обуславливают принятие человеком решения.

После достижения 30-летнего возраста появляется потребность действовать без промедления и получать результат. Побуждающей силой становятся слова: “Все свои дела мы должны успеть сделать сейчас”. Изменяются и структура мотива, потребностей [24]:

- реализации творческого потенциала при снижении профессиональной мобильности и сужающегося жизненного пространства;
- необходимости передать что-то следующему поколению, способному оценить достигнутое;
- корректировки деятельности с точки зрения возможной стагнации, т. е. застоя и упущенных возможностей;
- заботы о сохранении близких отношений с родными и друзьями, подготовки к спокойной и обеспеченной жизни в пожилом возрасте.

Каждое значительное событие — рождение ребенка, смерть близких людей, перемена работы, развод — заставляет взрослого человека

посмотреть на свою жизнь с точки зрения вышедших на первый план потребностей. В мотивационной сфере человека средних лет (около 45 лет) в контексте трех связанных между собой миров (личного мира, мира семьи и профессионального) происходит осмысление и переоценка жизни в целом, корректировка сложившейся системы ценностей. Резкие социальные и жизненные изменения в любой из этих сфер могут спровоцировать мотивационный кризис, вызванный ослаблением или отказом от ведущего жизненного мотива, его сменой.

Мотивационный кризис — ситуация смены и (или) ослабления мотивов, часто связанная с определенными периодами возрастного развития.

Мотивация достижения — устойчиво проявляемая потребность добиваться успеха в различных видах деятельности.

Мотив власти — стремление человека осуществить свою волю вопреки сопротивлению других людей, в основе этого лежит потребность чувствовать себя сильным и проявлять свое могущество в действии.

Самооценка — оценка личностью самого себя, своих возможностей, качеств, места среди других людей.

Мотивация достижения дает человеку силы справиться с трудностями в жизни. Свойства характера человека с высоким уровнем потребности в достижениях [2]:

- настойчивость;
- неудовлетворенность достигнутым;
- склонность сильно увлекаться работой;
- стремление в любом случае пережить удовольствие успеха;
- потребность изобретать новые приемы работы в исполнении обычных дел;
- готовность принять помощь и помогать другим в проблемных ситуациях, чтобы совместно испытать радость успеха.

Опираясь на личностные качества, человек ставит перед собой очередные цели, вновь делающие его жизнь значительной и осмысленной.

Критической точкой мотивационного кризиса является потеря человеком центрального жизненного мотива — смысла жизни. Выявлена характерная возрастная динамика осмысленности жизни, максимумы ее приходятся на группы 25–30 лет и старше 50 лет, а минимумы — на группу до 25 лет.

Психологические исследования, изучающие наиболее типичные установки (мотиваторы) на самосовершенствование, выявили сферы их влияния.

1. *Мотиваторы, затрагивающие отношение к жизни* [24]:

- материальное благополучие — “чтобы иметь материальные блага”;
- облегченное существование — “чтобы легче было жить”;
- лучшая жизнь — “чтобы лучше было жить”;
- желание избежать неприятности.

2. *Мотиваторы, затрагивающие отношение к людям:*

- хорошее взаимоотношение с людьми — “чтобы хорошо относиться к людям”;
- альтруизм, возможность помогать другим.

3. *Мотиваторы, затрагивающие отношение к себе:*

- положительное отношение к себе людей — “чтобы ко мне относились с уважением”;
- совершенствование — “чтобы совершенствовать себя”;
- самореализация.

Установки, связанные с отношением к жизни, встречаются у людей несколько чаще, чем мотиваторы, характеризующие отношение к себе. Побуждение к реализации потенциалов для человека естественно и необходимо. Однако многие люди просто не видят своего потенциала. Они не только не замечают его существования, но часто и не понимают пользы самосовершенствования. Пожалуй, они склонны сомневаться и даже бояться своих способностей, особенно если первичный опыт их проявления был неудачным, тем самым уменьшая шансы для самоактуализации.

Многие люди среднего возраста, отказываясь от дальнейшего роста и предпочитая защищенность и безопасность, сами сознательно ограничивают свою мотивационную структуру, сужая жизненное пространство, мобильность поведения и обрекая себя на инертность бытия и застой. Чем старше человек, тем больше он дорожит своим рабочим местом. Даже большинство тех, чей возраст приближается к пенсионному, предпочли бы продолжать трудиться, хотя бы неполный рабочий день. Остаться без работы к концу периода средней зрелости для многих является пугающей перспективой, связанной с утратой жизненных целей, ухудшением материальных условий и ощущением, что жизнь прожита и впереди только старость.

Психологические исследования показывают, что после 40 лет у людей возможны изменения в системе ценностей и целей, что нередко побуждают задумываться о корректировке направления профессиональной карьеры.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. В чем проявляются роль и место психологии развития в системе подготовки человека к жизни?
2. Как характеризуются особенности развития человеческой психики с позицией синергетики?
3. Какие факторы влияют на развитие человека?
4. Как учитывать в управленческой деятельности ведущие принципы психологического развития?
5. Как влияют механизмы психики (закономерности их функционирования) на становление профессионала?
6. В чем проявляются особенности возрастной психологии развития персонала?
7. Как учитывать при управлении развитием персонала организации особенности развития психофизиологических функций и ощущений, развития памяти и мышления, речи, внимания?
8. Как проявляются возрастные особенности, влияющие на развитие профессионализма?
9. Как учитывать особенности мотивационной сферы периода ранней взрослости при управлении развитием персонала?
10. В соответствии со своим возрастом и особенностями функционирования психики разработайте модель личностного психологического развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абрамова Г. С.* Возрастная психология. — М., 1998.
2. *Акмеология* / Под общ. ред. А. А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002.
3. *Альперович В. Д.* Геронтология. Старость: Социокультурный портрет. — М., 1998.
4. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977.
5. *Андреева Т. В.* Социальная психология семейных отношений. — СПб., 1998.

6. *Вилюнас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М.: МГУ, 1990.
7. *Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М.* Возрастная психология: личность от молодости до старости. — М.: Ноосфера, 1999.
8. *Горбачев В. В.* Концепция современного естествознания. — М.: ОНИКС, 2003.
9. *Грановская Р. М., Никольская И. М.* Защита личности. — М.: Знание, 1999.
10. *Гримак Л. П.* Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. — М., 1987.
11. *Додонов Б. И.* В мире эмоций. — К., 1987.
12. *Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. — Казань, 1969.
13. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Законы самоорганизации и эволюции сложных структур. — М.: Наука, 1994.
14. *Кон И. С.* Открытие “Я”. — М.: Политиздат, 1978.
15. *Крайг Г.* Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
16. *Кузьмина Н. В., Реан А. А.* Профессионализм педагогической деятельности. — СПб., 1993.
17. *Куликов Л. В.* Мозаика радости. — СПб., 1997.
18. *Куликов Л. В.* Психология настроения. — СПб., 1997.
19. *Лазарев П. П.* Современные проблемы биофизики. — М.; Л., 1945.
20. *Леонтьев Д. А.* Методика изучения ценностных ориентаций. — М.: Наука, 1992.
21. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла. — М.: Наука, 1999.
22. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
23. *Маслоу А.* Мотивация и личность. — М., 1998.
24. *Психология человека от рождения до смерти.* — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002.
25. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999.
26. *Рогов Е. И.* Эмоции и воля. — М., 1999.
27. *Современная психология: Справ. руководство.* — М.: Инфра-М, 1999.
28. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. — М.: Барс, 1997.
29. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. — СПб.: Питер, 1997.
30. *Шаховская Л. С.* Мотивация труда в переходной экономике. — Волгоград, 1995.

АКМЕОЛОГИЯ КАК ИДЕОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

5.1. АКМЕОЛОГИЯ В СИСТЕМЕ НАУК О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Суть понятия “акмеология”. Известны различные суждения относительно сущности акмеологии как современной науки [8]. Этот термин трактуют как:

- раздел психологии человека, изучающий специфику зрелого возраста;
- альтернативу возрастной психологии и конкретно психологии детского и подросткового возраста;
- теорию творчества, инноватики и своеобразного талантоведения;
- раздел культурологии, занимающийся высшими достижениями в культуре;
- одну из сфер приложения синергетического подхода к объяснению состояний неустойчивого равновесия открытых систем;
- философию успешной жизни;
- красивое слово, за которым нет реального предмета.

Межпредметные связи акмеологии с другими науками представляются таким образом [3]:

- по *внутренней ориентации* как учение об апофеозе жизни может быть сопоставлена с танатологией, теорией умирания и смерти;
- по *характеру предмета* как учение о торжестве жизни, порядка, творчества, координации познавательных усилий с метастрофо-

логией, формирующимся учением о деструктивных потенциях и негативных состояниях сложных и сверхсложных систем;

- по *широте предмета* как теория вершинных достижений любого субъекта находится в прямых межпредметных связях с культурологией;
- по *функциональным задачам* как теория и методология, методика достижений высших результатов (в развитии человека как личности, индивидуальности, в профессии, в социальных задачах) ориентирована на союз с психологией и педагогикой, с социологией и теорией систем, с управленческими и инженерными науками;
- по *прикладным характеристикам* ориентирована на практику высших достижений, сопоставима с телеологией (наукой о выдвижении целей);
- по *высоте целей*, выдвигаемых субъектом изучения, сопоставима с общей психологией и психологией личности, патопсихологией (изучают неординарные и средние, “нормальные” и “патологические” способности);
- по *онтологическому статусу* своего объекта отличается от других наук;
- по *ценностным ориентациям* предмета как учение о высших гуманистических достижениях человека автономна по отношению к наукам (криминалистике, наркологии, психиатрии и др.), изучающим материалы и условия осуществления “псевдоакме” (алкоголизм и наркоманию, токсикоманию и проституцию, криминальное и антисоциальное поведение, терроризм, наркобизнес и пр.);
- по *методологии исследования* своего объекта и предмета сочетается и сопоставима с синергетикой и системным подходом.

Следует выделить и ряд других важных аспектов акмеологии [3; 8]:

- онтологический — требует признания того, что “акме” — это реализованная природа человека как индивида и рода;
- гносеологический — вскрывает отношения акмеологического самосознания к деятельности и смыслу жизни человека;
- социологический — выражается через отношения: человек и карьера, социальный статус; человек и общественное мнение; человек и публичная оценка его деятельности; человек и его авторитетность в социальной среде; величие и величина человека в разных формах выражения и поддержания;

- культурологический — включает в себя изучение высших достижений национальных и мировой культур, все те культурные коды и генотипы, которые вели к этим достижениям;
- этический и аксиологический — проявляются через отношения: моральная оценка и самооценка личности; моральный выбор и самопроектирование; человек и мир; проблема соизмеримости ценностей и долга;
- эстетический — представляется через отношения: дизайн бытия — хаос мира; прекрасное — безобразное; возвышенное — низменное; героическое — комическое и др.;
- религиозный — выражается через отношения: Бог — человек; Высший Разум — сознание человека; вера — разум — страсти;
- бытовой — выражается через отношения: организация жизненного процесса — суета и мелочи жизни; индивид — близкие и пр.;
- военный — проявляется через отношения: воин — Отечество; армия — народ; гражданский контроль над вооруженными силами и др.;
- геронтологический — освещается через отношения: старость — болезни; пожилые люди — нетрадиционные трудовые ресурсы; пожилой человек — профессиональная деятельность;
- метастрологический (негативных состояний, сверхсостояний систем) — выражается через преобразование угроз, рисков, опасностей, кризисов и катастроф в акмический (обратный);
- валеософийный (валеологический) — подчеркивает значимость общего и физического здоровья человека как жизненной основы, абсолютно необходимой для обретения им “акме”;
- инженерный и энергетический, в рамках которых могут быть выделены и изучены условия, благоприятствовавшие высшим достижениям;
- синергетический — позволяет увидеть средствами синергетики в высших достижениях человека особое состояние неравновесной устойчивости систем деятельности;
- эргономический — в деятельности человека открывается перспектива, связанная с экономией сил и средств в достижении целей, в том числе высших;
- мыследеятельностный — открывает в высших достижениях отражение результатов коллективной мыследеятельности;
- телеологический — объясняет акмическую деятельность целеполагания;

- социально-экологический и практически-критический — обнаруживают верность общетеоретического поиска в рамках фундаментальной акмеологии.

Достижением западной модели стало представление об “акме” как энергетическом максимуме, вершинных достижениях человека, его “цветущем состоянии” (здоровье, сила, уме, красоте). Восточный тип культуры исходит из принципа субстанциональности внешнего духовного мира, отражением и выражением которого выступает душа. Древние судили о вершинности жизни по плодовитости и физической силе. Последующее же развитие цивилизации переставило акценты в ресурсах человека: критериями вершинности жизни стали разум, профессионализм, мораль, политический и национальный этнос, научно-технический потенциал, смысложизненная эвристика и инноватика.

Объект и задачи акмеологии. *Объектом* выступают высшие потенции и вершинные достижения различных субъектов (отдельного человека, народа, культуры, цивилизации, мирового сообщества, человечества). *Предмет* акмеологии, в свою очередь, складывается из трех ключевых вопросов: что такое “акме”, каким путем лучше всего достичь “акме”, как сохранить “акме”.

Задачи акмеологии:

- комплексное изучение развития человека на ступени зрелости;
- выявление микро- и макрооптимумов (или макро- и микроакме), достигаемых людьми в их индивидуальном, личностном и объектном развитии;
- изучение процесса овладения человеком профессией и достижение в ней мастерства как одной из форм его “акме” и выявление путей его достижения;
- прослеживание достижения малыми и большими общностями своих “акме” и описание основных характеристик этих “акме”.

Комплексное изучение развития человека на ступени зрелости. Ступень зрелости человека — это многомерное состояние, охватывающее различные этапы его жизни и показывающее насколько он состоялся как гражданин, специалист, супруг, родитель, богатство его связей с окружающей действительностью. Время выхода на уровень “акме” человека как индивида, личности субъекта деятельности часто не совпадает. Зрелости предшествует гармоничная и содержательная жизнь. Человек к ступени зрелости характеризуется ценност-

ными ориентациями, способностями, запасом знаний, умений, навыков как субъект деятельности. Акмеология исследует механизмы и результаты воздействия макро-, мезо-, микросоциумов (государства, общества, коллективов, семьи и др.) и природных условий на человека, решая задачу разработки стратегии организации его жизни, оптимально приводящей к зрелости.

Изучение процесса овладения человеком профессией. Профессионализм не может появиться у человека из занятий только одной деятельностью, без развития общих и специальных способностей, превращения общечеловеческих ценностей в его собственные, без нравственного воспитания его личности. Задача акмеологов состоит в том, чтобы через проведение комплексных исследований предложить стратегию и тактику организации перевода начинающего специалиста на высокие уровни профессионализма.

Предмет акмеологии и ее место в системе наук. Во многих научных классификациях развитие человека в онтогенезе складывается из детства, взрослости и старости. За науками, во взаимосвязи их одна с другой изучающих человека на ступени детства, закрепилось название *педология*. Науки, совокупно исследующие старение и старость, составляют *геронтологию*.

Наука, предметом которой является взрослый человек, все чаще называется *акмеологией* [3]. Возникнув на стыке естественных, общественных, гуманитарных и технических областей научного знания, она выявляет феноменологию, закономерности и механизмы становления человека на ступенях ранней, средней и поздней взрослости как индивида (сложнейшего живого организма), личности (усвоенные человеком отношения в социуме) и как субъекта деятельности (профессионала). К настоящему времени, помимо общей акмеологии, стали оформляться такие ее ветви, как управленческая, педагогическая, военная, спортивная и др.

Предмет акмеологии ориентируется на закономерности, механизмы развития и саморазвития человека на ступенях ранней, средней и поздней взрослости, на достижение вершины в физическом здоровье, на проявления духовного и гражданского потенциала. Сегодня в предмет акмеологии стали включать различные общности людей (управленческие команды, объединения, политические партии, этносы, государство и др.).

5.2. АКМЕОЛОГИЯ КАК НОВАЯ ОБЛАСТЬ ЧЕЛОВЕКОЗНАНИЯ

Социокультурный контекст акмеологического познания. Акмеология, изучающая закономерности и технологии достижения вершин профессионализма и творчества, оптимального осуществления деятельности, становится в этом плане идеологической основой. Она, акцентируя внимание на продуктивности деятельности возрастных этапов жизни, разрабатывает средства развития. Ее основой является становление и развитие творческого потенциала человека в различных видах профессиональной деятельности. В настоящее время обострился социальный заказ на изучение развития человека (включающего детство, зрелость и старость). В силу этого развиваются науки [3]:

- ювенология, изучающая развитие человека в юношеском возрасте в процессе личностного самоопределения и формирования его социально ориентированного мышления;
- ювеногогика, обслуживающая процессы социализации и образования юношей и девушек;
- андрогогика, изучающая профессиональное образование взрослых;
- геронтогогика, призванная обучать стареющих людей адаптации (в том числе постпрофессиональной) к старости и к их развитию в процессе старения.

Расширяющаяся практика непрерывного образования со стороны этих наук обеспечивает дополнительные предпосылки для психологии развития, изучающей психологические изменения человека во взаимодействии с акмеологией.

Структура рефлексивно-акмеологического подхода к развитию профессионального мастерства. При акмеологическом подходе доминирует проблематика развития творческих способностей профессионалов. При этом учитываются такие аспекты [3]:

- возрастной — направлен на диагностику задатков и способностей средствами педологии (изучающей детей и юношей), андрогогики взрослых (в том числе студентов и профессионалов) и геронтологии (ветеранов труда);
- образовательный — нацелен на диагностику и развитие знаний и умений в системе общего, профессионального и непрерывного образования;

- профессиональный — связан с определением возможностей и результатов осуществления трудовой деятельности через выяснение профпригодности, психологической готовности к данному виду труда и степени социальной ответственности за его процесс и результаты;
- креативный — определяет затрачиваемые усилия и успешность их реализации путем выяснения уровня профессионализма, рефлексивно-инновационного потенциала его совершенствования до степени мастерства и оценки социальной значимости инноваций, полученных в процессе творчества;
- рефлексивный — связан с самосознанием личности как развивающегося “Я” и пониманием партнеров по коммуникации в процессе трудовой деятельности, является системообразующим фактором, обеспечивает оптимальное взаимодействие выделенных акмеологических аспектов профессионализации человека.

Структура профессионального менталитета персонала может быть представлена взаимодействием различных уровней:

- акмеологического — системы профессиональных ценностей персонала (обеспечивается его идентификация с менталитетом общества, его культурой и государственностью);
- концептуального — системы профессиональных представлений о целях, содержании, формах и средствах осуществляемой управленческой и исполнительской деятельности;
- технологического — системы профессиональных способов осуществления выполняемой деятельности по достижению ее целей;
- рефлексивного — профессиональных процедур, обеспечивающих целостное осмысление, регуляцию и самосовершенствование деятельности;
- коммуникативного — с помощью профессиональных коммуникаций достигается понимание заказа на осуществление деятельности;
- информационного — профессиональной документации.

Системообразующим фактором взаимодействия указанных уровней, образующих структуру профессионального менталитета персонала, выступает рефлексивный, обеспечивающий объединение всех уровней в систему различных составляющих человеческого фактора. Этот уровень оценивает результирующую составляющую профессионального менталитета, вносит коррекцию для достижения акмеологического эффекта.

5.3. ЧЕЛОВЕК КАК ИНДИВИД, ЛИЧНОСТЬ, СУБЪЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ

Индивид и индивидуальность. *Индивид* — человек как единичное природное существо, продукт филогенетического и онтогенетического развития, врожденного и приобретенного, носитель индивидуальных черт. Рассматривая людей как индивидов, т. е. как часть природы, можно выделить биологические особенности, характеризующие их в целом.

Все люди уникальны от рождения, имеют генотипическое разнообразие и социальный опыт, что вносит “стартовые” различия в человека. Сообщество людей имеет иерархическую структуру, используемую природой как способ упорядочивания, взаимосвязи и неравенства. Индивид может быть охарактеризован на уровне генотипа и фенотипа. Генотипическое разнообразие создается механизмами изменчивости, благодаря которым наследственный аппарат передается потомкам в виде новых комбинаций. Эта наследственная основа в силу взаимодействия со средой проявляется в откорректированной форме.

Физиологическим инструментом согласования наследственности и конкретной среды является пластичность, которая увеличивает индивидуальное разнообразие, расширяя разброс фенотипов. Под влиянием среды формируется набор индивидуальных свойств, включающий способность [3]: к личному узнаванию партнеров; к индивидуальному общению; к защите своего “Я” от экспансии со стороны других членов сообщества. Задатки этих свойств присущи каждому человеку, поскольку являются достоянием видового опыта.

Индивид проявляется в неповторимых особенностях функционирования организма и свойств личности. Совместное существование индивидов определило сходство, обеспечивающее им взаимопонимание и взаимодействие. Внешне выраженные и повторяющиеся особенности в поведении многих людей позволили выделить типы со сходными психологическими характеристиками. Психологические качества, заданные биологически, составляют свойства личности, не поддающиеся воспитанию и требующие учета при управлении

развитием. Это темперамент, склонности и способности. Темперамент наиболее задан биологически.

Темперамент — общий, врожденный стиль реагирования, возбудимость и восприимчивость человека к впечатлениям внешнего мира. Будучи не связан с какой-либо определенной деятельностью, он накладывает отпечаток на все, чем бы человек ни занимался. Темперамент является единственной психологической характеристикой, обнаруживающей природный энергетический потенциал организма. Под этим потенциалом понимают интенсивность метаболических процессов, а также соотношение катаболизма (выделение энергии) и анаболизма (потребление энергии). Энергетический обмен — один из ведущих факторов, ограничивающий деятельность мозга. Показатели энергетического обмена генетически обусловлены и индивидуальны. Готовность отдать или сохранить энергию проявляется в свойствах темперамента: активности, эмоциональности и экстраверсии-интроверсии.

Активность — свойство, отличающее индивида по интенсивности, продолжительности и частоте выполняемых действий. Она выражается в скорости и темпе деятельности, в силе стремлений и желаний, разнообразии реакций, адаптации к новым условиям.

Эмоциональность определяется эмоциональными переживаниями, генетически обусловленными и не связанными с опытом. Это пожизненный эмоциональный фон, определяющий склонность к оптимизму или пессимизму. Активность и эмоциональность характеризуют индивидуальный энергетический потенциал и возможности индивидов.

Экстраверсия-интроверсия — свойство, связанное с особенностями индивидуальной энергетики, способностью ее к произвольной коррекции. Смысл экстраверсии как энергетической характеристики состоит в увеличении возбуждения “заторможенного” мозга с помощью включения безусловно-рефлекторных реакций общей активации, возникающих на новизну [3]. Интроверсия — преимущественная направленность индивида внутрь себя. Она проявляется в затормаживании мозга с помощью инстинктивного избегания всего нового. Экстраверсия-интроверсия как свойство темперамента определяет направление расходования индивидуального энергетического потенциала.

Свойства темперамента (активность, эмоциональность, экстраверсия-интроверсия) влияют на формирование характера личности,

степень которого у свойств разная. Варианты сочетаний данных свойств характеризуют четыре классических типа темпераментов: *меланхолический, флегматический, сангвинический и холерический*.

Основу сангвинического темперамента составляет композиция эмоциональной стабильности и экстраверсии. Личностные проявления сангвиника — живость, беспечность, открытость и общительность. В характеристике темперамента флегматика сочетаются эмоциональная стабильность и интроверсия. Его основные личностные производные — рассудительность, сдержанность, уравновешенность и пассивность. Сочетание интроверсии и нейротизма (эмоциональной нестабильности) образует меланхолический темперамент. В силу этого характер меланхолика уныл, тревожен и замкнут. Темпераменту холерика свойственна экстраверсия и эмоциональная нестабильность, а основными параметрами его личности являются обидчивость, беспокойство, импульсивность и агрессивность.

Темперамент — энергетическая основа не только характера людей, но и их прямого социального взаимодействия. Под непосредственным влиянием темперамента формируются основные безусловно-рефлекторные формы оборонительного поведения: пассивно-оборонительная и активно-оборонительная. В социальных конфликтах они проявляются как протестная форма защиты. Свойства темперамента наследуются, и в силу индивидуальности формирования человека четыре “чистых” типа темперамента обнаружить невозможно. Всегда имеются только их промежуточные варианты.

Акмеологическое понимание личности и модели самореализации.

Теории личности в психологии представлены различными концепциями, моделями, подходами, имеющими разные основания. В психологии личность определяется на основании [3]: установки; отношений; интегральной индивидуальности; превращенной формы деятельности; триединства отношений к миру, другим людям, к себе и единства мотивов, способностей и характера. Личность проявляется во взаимосвязи с качественными характеристиками человека как индивида, субъекта, индивидуальности.

В акмеологическом подходе развитие изучается на протяжении всей жизни человека. Учитываются не только прогрессивные, потенциальные возможности, но и регрессивные варианты. Выявляется потенциал личности и осуществляется акмеологическая поддержка его развития. Изучаются индивидуальные и личностные особенности

человека и оптимизируются процессы развития. Разрабатывается совокупность рефлексивных, игровых, тренинговых практик, сочетающих обучение и развитие личности.

Субъектный подход к развитию утверждает, что детерминация поступков, деятельности, самой жизни осуществляется личностью. Личность как субъект достигает высшего уровня развития, измеряемого возможностями ее индивидуальности. Она рассматривается в контексте жизненного, профессионального и духовного путей.

Развиваясь и совершенствуясь, личность не просто усваивает культуру, а начинает воздействовать на нее, опираясь на высший уровень своих возможностей и выступая как субъект этого уровня.

Предметом акмеологии является совершенствование личности в жизнедеятельности и деятельности человека, обеспечивающее последующую оптимальную самореализацию через стратегию жизни в качестве субъекта. В микромодели этого процесса выделяются следующие функции [3]: воссоздание и умножение знаний об оригинале; конструирование его новых свойств; управление им и развитие его.

Модель задает перспективы, средства и цели развития наличного, стартового капитала личности, группы, организации и т. д. Она проектирует соотношение настоящего состояния и будущего, исходя из реальной действительности. Стратегия движения к будущему определяется внешней и внутренней детерминацией. Внешней являются различные методы, технологии, содействующие развитию, а внутренней — самосовершенствование субъекта. Модель включает потенциал личности, стратегию его развития и финиш. При этом финишное состояние должно отвечать определенным критериям. В деятельности человека это могут быть компетентность, профессионализм, самовыражение, “акме”. Переменным является стартовое состояние, оно диагностируется по критериям для разных уровней развития. В свою очередь, критерием личности могут быть чувство общности и способность к сотрудничеству. Условием оптимизации развития личности является уровень развития ее “Я”-концепции, психологической зрелости, интегрированности личности, соотношение притязаний и достижений.

Акмеологическое понимание субъекта. Упрощенно можно полагать, что деятельность [16]:

- всегда принадлежит субъекту (когда деятельность рассматривается как труд, то личность — не всегда субъект);

- является взаимодействием субъекта и объекта (пока не рассматривается взаимодействие личности и деятельности, приводящее к развитию личности);
- всегда творческая — не всякая деятельность (например, труд) является творческой;
- всегда самостоятельна (если субъект не коллектив).

Человек как субъект проявляется в разных способах организации форм активности — общении, деятельности, познании. В этом варианте понимания субъекта подчеркиваются три аспекта и три качества деятельности:

- 1) деятельность является реальной, и ее продукция, как правило, отчуждается от человека;
- 2) человек сам создает условия своей деятельности;
- 3) психическая составляющая реальной деятельности имеет структуру, включающую цели, мотивы, направленность личности.

В первом аспекте деятельность не обязательно связана с субъектом, поскольку труд и его продукт часто носят отчужденный от личности характер, во втором и третьем значения деятельности связаны с разными сторонами ее субъекта. Субъект — организатор реальной деятельности, своей внутренней личностной системы активности. Понятие “субъект” применяется также к коллективу как субъекту деятельности и жизненного пути. Объектом изучения акмеологии является субъект, определяющий развитие своей сущности, подъем на новый уровень. Субъект [3]:

- самоорганизует свои способности;
- организует время и пространство, в которых связываются внутренняя активность и объективная деятельность с субъектным способом ее осуществления;
- учитывает в процессе труда заданные условия, требование (норм) деятельности для получения субъективно удовлетворяющего результата.

Функционирование личности в качестве субъекта деятельности включает: природные, психические, личностные составляющие (способности, мотивы, волю и т. п.); социальные условия, требования деятельности (норм труда); способы организации деятельности самим человеком; профессии. Собственную “логику”, структуру деятельности, выстраивает и согласует с требованиями труда, профессии. Стратегию жизни определяет субъект [1].

5.4. АКМЕОЛОГИЯ ВОЗРАСТНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

В настоящее время не существует единой общепринятой классификации возрастных периодов развития человека. В современном фундаментальном издании по психологии развития [12] приводится периодизация, где выделяются следующие возрастные этапы: младенческий возраст — от рождения до 2 лет, раннее детство — от 2 до 6 лет, среднее детство — от 6 до 12 лет, подростковый и юношеский возраст — от 12 до 19 лет, ранняя зрелость — от 20 до 40 лет, средняя зрелость — от 40 до 60 лет, поздняя зрелость — от 60 лет и далее.

Основные характеристики человека в разные периоды возрастного развития, влияющие на достижение “акме”. Акмеологи, исходя из результатов исследований, полученных в психологии развития, выделяют ряд характеристик человека, оказывающих значительное влияние на достижение им вершин личностного и профессионального развития [3; 7–11].

В период ранней зрелости:

- неравномерный гетерохронный характер познавательных процессов;
- продолжение развития психофизиологических функций с достижением оптимума к 25 годам и сохранение сенсорно-перцептивных характеристик до 40 лет;
- сохранение процесса интеллектуального развития происходит во взаимодействии с формированием и трансформацией личности и носит индивидуально обусловленный характер;
- развитие аффективной сферы происходит на фоне решения главных проблем ранней зрелости — достижения идентичности и близости;
- познавательные процессы имеют неравномерный гетерохронный характер;
- психологические функции продолжают развитие с достижением оптимума к 25 годам, а характеристики сенсорно-перцептивных остаются до 40 лет;
- сохраняется процесс интеллектуального развития (высших психических процессов), который происходит во взаимодействии с

формированием, трансформацией и индивидуализацией личности;

- аффективная сфера развивается на фоне достижения идентичности и близости;
- система жизненных ценностей начинает изменяться от романтической окрашенности в сторону более практическую, корректируются жизненные цели и уровни притязаний;
- формирующаяся “Я”-концепция обогащается опытом активного самоуправления, осознанием реальной действительности;
- поведение человека связывается с освоением профессиональной деятельности;
- ведущим фактором развития в период ранней зрелости является трудовая деятельность, а главными задачами возраста — профессиональное самоопределение и создание семьи.

В период средней зрелости:

- отмечается относительное снижение характеристик психофизических функций, но они не отражаются на функционировании когнитивной сферы людей, не снижают их работоспособность и позволяют сохранять трудовую и творческую активность. Отдельные способности продолжают развитие в течение всего среднего возраста;
- показатели интеллектуальных возможностей во многом определяются личностными особенностями человека, его жизненными установками, реализуемыми планами и жизненными ценностями, а интенсивность интеллектуальных функций — факторами одаренности и образования, которые противостоят старению, замедляют инволюционный процесс;
- появляется возможность обладания знаниями, умения оценивать информацию в широком контексте в условиях неопределенности;
- основными становятся потребности реализации своего творческого потенциала, необходимость передать что-то следующему поколению, корректировка деятельности с точки зрения возможной стагнации и упущенных возможностей, забота о сохранении близких отношений с родными и друзьями, подготовка к спокойной и обеспеченной жизни в пожилом возрасте;
- жизненные изменения могут вызвать мотивационный кризис, связанный с ослаблением или отказом от ведущего жизненного мотива, его сменой, определить последующий путь мотивационного развития;

- “Я”-концепция личности обогащается новыми “Я”-образами, принимая во внимание постоянно меняющиеся ситуационные отношения и вариации самооценок. Сутью “Я”-концепции становится не самоактуализация любыми доступными индивиду средствами, а самоактуализация в пределах нравственных правил и более значительных, чем ситуационные, личностных ценностей;
- для самооценки характерна тенденция усиления когнитивной компоненты, осознанное, взвешенное, реалистичное отношение к себе. Это ведет к регулированию своих эмоций, адресуемых собственному “Я”;
- поведенческие особенности обусловлены ведущим видом деятельности, трудом, а достаточный опыт в профессиональной деятельности позволяет компенсировать наступающие возрастные изменения в организме.

В период поздней зрелости и старости:

- старение представляет генетически запрограммированный процесс, сопровождающийся определенными возрастными изменениями, проявляющимися в ослаблении деятельности организма;
- когнитивная сфера, большинство сенсорных функций у человека существенно ухудшаются, обнаруживается спад интеллектуальных функций, зависящих от скорости выполнения операций;
- время реакции увеличивается, замедляется обработка информации и снижается скорость познавательных процессов, основой памяти является логическая связь;
- динамика характеристик когнитивной сферы в значительной степени зависит от субъективных факторов, в первую очередь, — от особенностей личности конкретного человека;
- происходит очередная корректировка целей, мотивов и потребностей. После 70 лет на передний план выходит другая потребность — поддержка физического здоровья на приемлемом уровне, пропадает желание участвовать в общественной жизни, интересы сосредоточиваются на внутреннем мире;
- движущими факторами развития в этот период являются самоактуализация “Я”-концепции, ориентация на творческую или духовно-нравственную деятельность, потребность заниматься любимым делом (хобби, работа, семья). Активная деятельность тормозит старение тех функций, которые необходимы для этой

деятельности, препятствует старению организма и развитию старческих изменений психики.

Взрослость и зрелость как важнейшая ступень жизненного цикла человека. Существуют различные критерии зрелости и понимания ее сущности у разных народов и в разное историческое время.

Развитие человека — необратимое, направленное, закономерное изменение его как индивида (сложнейшего живого организма со всеми входящими в него системами), личности (ядром являются отношение человека к разным проявлениям действительности), субъекта (структура состоит из индивидных и личностных образований, отношений, способностей, проявляющихся в характере приобретения и функционирования знаний, навыков и умений). Не всякие изменения, отмечаемые в человеке, свидетельствуют о его развитии.

Если в организме человека, его личностной сфере, в развитии субъекта постоянно происходят обратимые изменения, лишенные направленности и не несущие закономерного характера, то это не означает развития [3]. О развитии человека свидетельствуют те изменения в его организме, личности, субъекте, которые означают прогресс, движение по восходящей. Такие изменения появляются в результате количественных накоплений и оказывают качественную перестройку в жизнедеятельности систем, в отражении действительности его психикой, инициировании и регулировании его поведения. Поведение человека определяется не только базисными, но и высшими потребностями. Это сопровождается превращением основных ценностей жизни и культуры общества в собственные ценности человека. Нравственные эталоны направляют работу совести личности, трансформируют его внутренний мир.

Понимая развитие как процесс накопления количественных изменений, ведущих к качественным перестройкам, нельзя абсолютизировать. В первой половине жизни человек развивается по восходящей, а затем фиксируются инволюционные изменения. Они распространяются на образующие его психический мир функции, процессы, состояния, свойства.

Отмечается сложнейшая и полная противоречий картина этого процесса. Нет постоянной однонаправленности изменений, происходящих в системах организма и в психике. Общая тенденция к прогрессу или регрессу характеризуется колебаниями. На индивидные, личностные, субъектные образования в человеке действует множе-

ство факторов, происходят взаимосвязанные процессы с положительным и отрицательным знаками, способствующие развитию. Индивидуальная, личностная и субъектная составляющие человека с разными последствиями непрерывно воздействуют одна на другую, а противоречия и столкновения различных тенденций оказываются стимулами для их развития.

Совокупность индивидуальных, личностных и субъектных компонентов можно рассматривать как подсистемы в целостной системе человека, имеющих свою феноменологию, закономерности и механизмы функционирования. Эти механизмы обеспечивают жизнедеятельность каждой из подсистем, отличающихся содержанием и формой бытия.

Выявленные характеристики процесса развития дают о себе знать на протяжении всей жизни человека, но на каждой возрастной ступени конкретизируются с учетом присущих им особенностей. Определяя степень сформированности физических, социальных и психологических характеристик и соответствие их эталону зрелости, надо учитывать, что критерий зрелости неодинаков у народов, принадлежащих к разным культурам и живших в разные исторические эпохи.

5.5. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КРЕАТИВНОСТЬ КАК ГЛАВНЫЕ СВОЙСТВА “АКМЕ” ЧЕЛОВЕКА

Понятие вершины развития, достижения “акме”. Понятие “акме” используется при характеристике имеющегося у человека уровня состояния здоровья, наиболее значимого поступка, имеющего положительное общественное значение, употребляется при восхождении на пик развития на разных возрастных ступенях онтогенеза. При углубленном анализе достигаемых “акме” определяют его содержательные характеристики и устанавливают величину результирующего “акме”.

Вершина развития может быть у малых и больших общностей людей. При этом происходящий в общности процесс развития не всегда оказывается оптимальным и непременно выводит ее на

уровень “акме”. Стечение определенных объективных и субъективных обстоятельств может означать не прогресс, не движение по восходящей, а регресс, заканчивающийся ее распадом или исчезновением.

Следовательно, в формировании и развитии отдельного человека и общности людей имеют место периоды движения по восходящей и отступления назад.

За “акме” в жизни отдельного человека и общности людей при поверхностной оценке может быть принята иллюзия “акме” или псевдоакме.

“Акме” в профессиональном развитии человека. *Профессиональное “акме”* — психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на определенный отрезок времени. Оно достигается максимальной мобилизованностью и реализацией профессиональных способностей, возможностей и резервов человека на конкретном этапе жизни [7]. Это кульминация наивысшей продуктивности творчества и наибольшей значимости созданных человеком ценностей, зависит от времени и объема деятельности с момента старта, а старта — от уровня методов профессиональной подготовки [3; 4]. “Акме” в профессиональном развитии может не совпадать по времени с “акме”, достигаемыми человеком как индивидом, как личностью. “Пики” в развитии человека как индивида, как личности, как субъекта профессиональной деятельности возможны в разное время.

Каждый человек в течение жизни может достигать профессиональных “акме” разной степени общественной и личностной значимости. Общественно значимые профессиональные “акме” представляют собой выдающиеся достижения (открытия), включают отдельные творческие находки, передовой опыт. Личностные, субъективно значимые профессиональные “акме” — это высокий уровень профессиональных достижений конкретного человека, превышающий ранее достигаемые им результаты.

Индивидуальные субъективно значимые профессиональные “акме” означают мобилизацию усилий и победу над собой, превышение человеком своих предыдущих профессиональных результатов, достижение нового для себя уровня профессионализма. Профессиональные “акме” могут различаться по числу их вершин, пиков, подъемов [17].

Профессиональное “акме” зависит от показателей профессионализма и компетентности, сложившихся в данной профессии и в данное время.

Профессионализм — интегральная психологическая характеристика, отражающая уровень и характер овладения человеком профессией, означающая, что он работает на уровне высоких образцов, сложившихся в профессии к настоящему времени. Понятие “профессионализма” охватывает деятельность, общение и личность профессионала.

Профессиональная деятельность — активность человека, направленная на преобразование предмета труда в целях получения результата, отвечающего общественным и личным, материальным и духовным потребностям [3, 13].

Профессиональное общение — активность человека, направленная на установление взаимодействия и сотрудничества с другими людьми в процессе преобразования предмета труда [13].

Личность профессионала — совокупность психических качеств, свойств, состояний человека труда, создающих возможности выполнения им профессиональной деятельности и вместе с тем изменяющихся и совершенствующихся в процессе труда.

Психологическая сущность профессионализма может быть наиболее полно раскрыта на основе анализа соотношения уровней деятельности, общения и зрелости личности. Личность определяет ценностные ориентации, смысл деятельности, профессиональный менталитет человека труда. Профессиональная деятельность характеризуется результатом труда, значимостью ее продукта для социума, использованием современных технологий. Общение обуславливает психологический климат, атмосферу деятельности, во многом определяет ее эффективность. Поэтому показатели зрелости деятельности, общения и личности человека труда могут быть рассмотрены как критерии наличия видов и форм профессиональных “акме”.

Показатели эффективности профессиональной деятельности [3; 13]:

количественные:

- эффективность (целесообразность, соответствие результата поставленным целям);
- результативность (наличие результатов в виде изменений в предмете труда, соответствующих государственному стандарту в профессии, стабильность высоких результатов);

- экономичность (минимизация затрат ресурсов, времени и сил участников);
- производительность (количество продукции в единицу времени);
- оптимальность (достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и сил);
- получение результатов и владение приемами деятельности на уровне эталонов профессии (профессиональное мастерство);
- постановка новых задач, нахождение нестандартных технологий, получение принципиально нового продукта, выход за пределы сложившегося профессионального опыта (профессиональное творчество);

процессуальные:

- разнообразие задач профессиональной деятельности;
- использование социально приемлемых и гибких технологий;
- сформированность субъекта профессиональной деятельности (способность человека ставить цели, осознавать, регулировать деятельность);
- отсутствие деформаций в профессиональной деятельности (пропусков целей, звеньев и операций);
- опора на прошлый опыт, накопленный в профессии и лично человеком;
- владение конкретными видами деятельности (специализация);
- владение несколькими смежными видами деятельности (универсализация);
- владение знаниями, умениями, навыками в профессии на уровне требований к уровням квалификации, к разрядам и категориям, выработанным в профессии (квалификация).

Показатели развитости профессионального общения:

- возрастание результативности профессиональной деятельности при ее совместном, коллективном выполнении;
- наличие высокопродуктивной профессиональной деятельности в профессиональном сообществе, владение приемами работы “в команде”;
- проектирование новой профессиональной среды, создание новых форм делового и творческого общения;
- обеспечение взаимопознания, взаимопонимания, взаимокоррекции в совместной трудовой деятельности;

- создание условий для мобилизации резервов психического развития участников совместной деятельности;
- рациональное распределение функций и ролей в совместной трудовой деятельности;
- использование широкого спектра коммуникативных техник, включающих манипулирование другими лицами;
- бесконфликтное сотрудничество с коллегами;
- изучение в ходе деятельности другого человека, сопереживание ему;
- анализ накопленных в профессиональном опыте других людей способов эффективного получения результата;
- учет результатов профессиональной деятельности и формирование новых потребностей к результату труда (маркетинг);
- обеспечение положительного психологического климата в профессиональной деятельности, создание ощущения благополучия, взаимодовлетворенности участников совместной деятельности;
- конкурентоспособность как умение выделить лучшие эталоны трудовой деятельности и стремление превзойти их, представление результатов своей деятельности (или результатов деятельности организации) на рынке труда;
- соблюдение профессиональной этики, норм и языка общения, принятых в данной профессиональной среде.

Показатели зрелости личности профессионала:

- понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии;
- способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта;
- проектирование себя как профессионала, умение построить оптимальный сценарий профессионального развития и следовать ему;
- максимальное использование своих возможностей и их компенсация;
- выработка индивидуального стиля профессиональной деятельности как сочетания профессиональных задач и способов деятельности, отвечающего возможностям человека;
- адекватность и экономичность поведенческих профессиональных действий, блокирование трудовой деятельности в случаях превышения человеком своих возможностей, при угрозе самосохранения;

- способность максимально мобилизовать свои возможности, сконцентрировать усилия;
- умение сочетать высокую мобилизованность и концентрацию усилий в труде с учетом имеющихся возможностей, предупреждать перегрузки;
- способность поддерживать удовлетворенность трудом, позитивное отношение к себе как к профессионалу;
- использование каждой новой возможности для профессионального совершенствования, высокая чувствительность к новым возможностям, ответственность личности за неиспользованный шанс;
- способность к выработке индивидуального профессионального оптимума;
- осведомленность о мире профессий и необходимых качествах личности;
- осознание многовершинности своего профессионального развития, возможности достижения успеха на разных уровнях и в различных формах деятельности, общения;
- близость к профессиональному типу личности и сочетанию профессионально важных качеств, наиболее адекватному для данной трудовой деятельности;
- отсутствие личностных деформаций;
- владение приемами построения индивидуальной программы движения к вершинам профессионализма, составления акмеограммы.

Профессиональная компетентность — это способность человека решать определенный круг профессиональных задач. Профессионализм складывается из многих видов профессиональной компетентности. Внутри компетентности иногда выделяют компетенции как способности к чему-либо, зависящие от знаний, умений и от степени убежденности, потребности пользоваться этой способностью. Выделим группы профессиональной компетентности и виды профессиональной компетентности внутри каждой из групп.

Компетентность в профессиональной деятельности и ее виды [3; 13]:

- специальная (знание своего дела);
- технологическая;
- субъектная;
- профессиологическая (осведомленность в мире профессий);

- правовая;
- экономическая и т. д.

Компетентность в профессиональном общении и ее виды:

- коммуникативная, общечеловеческая (способность к сотрудничеству);
- социально-перцептивная (способность к восприятию другого человека);
- дифференциально-психологическая;
- диагностическая (способность к изучению другого человека);
- этическая;
- эмпатийная (сопереживательная);
- межкультурная, социокультурная (терпимость к другим культурам);
- конфликтная и др.

Компетентность в развитии личности профессионала и ее виды:

- психологическая (умение изучать другого человека);
- индивидуальная, аутопсихологическая (умение изучать себя);
- культурная (способность к усвоению культурных норм, принятых в данном обществе как эталонов для развития своей личности);
- рефлексивная и др.

Профессиональные “акме” возникают вначале в границах профессионализма и компетентности, сложившихся в профессии в данное историческое время. Позднее могут достигаться более высокие уровни профессионального “акме”, означающие профессиональное творчество, выход за пределы опыта профессии, обогащение ее новыми задачами, способами и результатами.

В ходе профессионализации человек может достигать разнообразных профессиональных “акме”. Важным средством оценивания и стимулирования профессиональных “акме” являются профессиограмма и акмеограмма. При этом профессиональные достижения, проявляющиеся в профессиональном мастерстве и творчестве, удобно анализировать и оценивать с помощью профессиограммы, а достижения, означающие творчество человека по отношению к самому себе — с помощью акмеограммы.

Профессиограмма — документ, в котором зафиксированы требования к профессиональной деятельности и к личности специалиста, необходимые для достижения им общественно заданного результата, социально приемлемого качества продукта труда. В профессиограмме раскрываются задачи, средства, приемы и технологии, результат труда, а также желательные качества личности работника.

Акмеограмма — документ, в котором отражены требования к деятельности и к личности успешного специалиста. В ней отмечаются виды профессиональной деятельности и качества личности, приводящие не просто к получению человеком социально требуемого результата, а обеспечивающие поступательное развитие и совершенствование специалиста, его продвижение к высоким уровням профессионализма. Акмеограмма может включать: цели (конечные и промежуточные); выбор модели развития; определение акмеологических технологий; возможные индивидуальные показатели профессионализма, планируемые как результаты развития.

Условия и факторы достижения профессионального “акме”.

Применение акмеологического подхода всегда связано с определением психологических и акмеологических условий и факторов, способствующих развитию профессионализма личности и деятельности специалиста [10].

Акмеологические условия — значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности. Акмеологи выделяют внутренние и внешние условия. Внутренние условия достижения профессионального “акме”: мотивация достижения; активность человека, соответствующая наибольшей продуктивности его трудового поведения; профессиональное целеполагание и построение профессионального пути по восходящей траектории; стремление к достижению максимального уровня развития; высокий уровень притязаний, мотивация самореализации; способность мобилизовать имеющиеся в данный момент профессиональные возможности, сконцентрироваться на цели; способность к восстановлению после больших психологических и энергетических затрат; стремление к сохранению и приумножению достижений.

Внешними условиями появления “акме” в профессиональном развитии является благоприятная и акмеологически насыщенная профессиональная среда, побуждающая человека к раскрытию подлинных профессиональных возможностей, а также наличие “акме” — событий, могущих стать толчком к кульминациям, “пикам” в профессиональном развитии.

Акмеологические факторы — это основные причины, имеющие характер движущих сил, обуславливающие достижение высокого профессионализма личности и деятельности, главные детерминанты профессионализма.

Установлены три вида акмеологических факторов [11]:

- объективные, связанные с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение искомого результата;
- субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности (к ним относятся мотивы, направленность, способности, успешность, компетентность и др.); мера их проявления объясняет субъективные причины, содействующие росту профессионализма или препятствующие этому;
- объективно-субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления.

Данная классификация обладает достаточной степенью общности, но в то же время возможно применение и других оснований. В частности, согласно системному подходу акмеологические факторы могут быть общими, особенными и единичными.

Общими акмеологическими факторами являются высокий уровень мотивации, потребность в достижении, высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к самореализации, уровень профессионального восприятия, мышления и антиципации.

К особенным можно отнести факторы, способствующие достижению высоких показателей — точности, надежности, организованности, стабильности (стрессоустойчивость, развитая психомоторика, развитые функции внимания и др.).

Единичные акмеологические факторы отражают индивидуальные проявления в деятельности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. На основе литературных данных, а также своего личного опыта приведите примеры того, что период “акме” человека как личности и субъекта деятельности может не совпадать с аналогичным периодом в индивидуальном плане.

2. Каковы основные поведенческие особенности человека на разных этапах возрастного развития?

3. Каковы основные особенности развития “Я”-концепции человека на разных этапах возрастного развития?

4. Назовите наиболее существенные личностные характеристики взрослого человека, отличающие его от молодых людей.

5. Представьте, что перед Вами группа людей в возрасте от 40 до 60 лет. Вам предложено, используя разные методики, определить, кто из этих людей по особенностям психики наиболее ярко представляет свою возрастную группу — среднюю зрелость. Какие характеристики, черты и качества Вы прежде всего будете искать в людях, решая эту задачу?

6. Раскройте основные особенности развития человека.

7. Какое содержание Вы вкладываете в понятия “зрелость” и “зрелость”?

8. Эгоистичный по своей сути человек научился вызывать благоприятное для себя впечатление у окружающих. Является ли это его новое умение свидетельством личностного развития? Обоснуйте свой ответ.

9. Взрослый человек, выполнявший трудовые обязанности в соответствии с теми образцами, которые он усвоил при обучении, начал творчески подходить к своей деятельности и в конце концов значительно, не только количественно, но и качественно, увеличил и улучшил ее общую результативность. Можно ли оценить изменения, произошедшие в этом человеке как в работнике, как его развитие. Обоснуйте свой ответ.

10. Есть факты, когда многие из великих людей, добившихся выдающихся результатов в основной для них деятельности, были неудачниками в других сферах своей жизни. Как эти случаи “одностороннего” развития увязать с широко распространенным утверждением: чтобы человек состоялся в жизни, необходимо его гармоничное всестороннее развитие.

11. Дать общую характеристику развития человека в онтогенезе.

12. Н. И. Лобачевский создал неевклидову геометрию, а его сослуживцы — математики решили, что он сошел с ума. А как считаете Вы: было ли открытие, сделанное Н. И. Лобачевским, выражением его профессионального “акме”? С точки зрения акмеологии, как Вы оцените эту ситуацию?

13. Как могут соотноситься “акме” в профессиональном и личностном развитии человека?

14. Сравните жизненные достижения нескольких известных Вам профессионалов, определите, какие из них можно считать “акме”.

15. В чем сущность стратегии жизни?

16. Каковы психологические условия, благоприятствующие появлению “акме” в профессиональном развитии человека?

17. Проанализируйте возможные варианты профессиональных достижений (“акме”) в осуществляемой Вами профессиональной деятельности.

18. Реконструируйте мысленно свой профессиональный путь и выделите этапы, формы наивысших результатов в Вашем профессиональном прошлом.

19. Попробуйте спрогнозировать профессиональные достижения (“акме”), вероятные для Вашего профессионального будущего.

20. Обсудите психологические последствия профессиональных “акме” и те особенности личности, которые возникают на этапах развития, следующих за кульминациями, “пиками” в профессиональном развитии.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. — М., 1991.
2. *Абульханова К. А., Березина Т. Н.* Время личности. Время жизни. — М., 2001.
3. *Акмеология: Учебник / Под ред. А. А. Деркача.* — М.: Изд-во РАГС, 2002.
4. *Ананьев Б. Г.* Человек как субъект познания. — СПб., 2000.
5. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания // Избранные психологические труды. — М.: Педагогика, 1980. — Т. 1.
6. *Берн С. Р.* Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986.
7. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. — М., 1998.
8. *Бодалев А. А., Ганжин В. Т., Деркач А. А.* Предмет акмеологии сегодня. — М.: Акмеология, 2001. — № 1.
9. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Социальная синергетика и акмеология. — СПб.: Политехника, 2001.
10. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. — М., 2001.
11. *Кузьмина Н. В.* Предмет акмеологии. — СПб.: Политехника, 2002.
12. *Крайг Г.* Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
13. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
14. *Мухина В. С.* Возрастная психология. — М., 1998.
15. *Психология человека: От рождения до смерти / Под ред. А. А. Реана.* — СПб.: Питер, 2001.
16. *Рубинштейн С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии. — М., 1970.
17. *Степанова Е. И.* Психология взрослых — основа акмеологии. — СПб., 1995.
18. *Фельдштейн Д. И.* Психология взросления. — М., 1999.
19. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: Логос, 1996.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА

6.1. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ РАЗВИТИЯ

6.1.1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

Проблема — осознанное противоречие между имеющимся знанием и непознанной частью предмета, на разрешение которого направлена деятельность.

Основное противоречие развития человека — между внешней предопределенностью его деятельности и свободой воли, поскольку наряду с объективной необходимостью у человечества и составляющих его общностей есть способность к свободному самоопределению. К фундаментальным механизмам социального развития относится непрекращающаяся борьба двух разнонаправленных тенденций — между стремлением человека к неограниченной свободе и необходимостью организации коллективной жизни [40]. Теоретический анализ противоречия позволяет выявить общие тенденции, закономерности развития. При этом каждое противоречие имеет несколько ступеней. Вначале оно возникает в недрах прежних противоречий; затем зреет, раскрывается, достигает полного развития, вытесняет исторически предшествующие ему противоречия или отодвигает их на задний план; наконец, оно доходит до особого в каждом данном случае пре-

дела развития или обострения, и тогда наступает фаза его разрешения — переход от одного уровня к другому, и такой переход всегда совершается в форме скачка. Это обращает внимание на сложившуюся ситуацию в области предоставления возможности человеку самостоятельно управлять своим развитием и тем, что принципиально необходимо и возможно для общества, социума.

Решение противоречия проясняет фазу его становления, дает основания предположить возможность предоставления человечеству шанса выйти из системного кризиса через самоуправление развитием человека, так как лучшее управление — это самоуправление [4]. Для каждого человека коренными были вопросы о смысле существования и ценности жизни. В области социальной организации общества и деятельности ее отдельных институтов, прежде всего государства, мы имеем перевернутую пирамиду [17], которая давит на личность.

Социологические исследования свидетельствуют, что воздействие, оказываемое средой на человека, имеет разрушающий характер и в первую очередь — для его личности. Ответная реакция — агрессия против общества, антиобщественное поведение (преступность, терроризм, наркомания и т. п.). Такое положение делает человека безответственным за происходящее не только на Земле, но и в ближнем окружении. По мнению С. Н. Булгакова, этот абсурд обусловлен смыслом существования человека ... Человек не может утверждать себя только в себе и на себе. Он выносит центр своего существования за пределы своего Я, духовно выходит из себя, рассматриванием себя лишь в связи с целым. Как его часть отдает свое Я, чтобы восстановить его суждение с целым, делает себя в этом смысле формой, воспринимающей абсолютное содержание [7]. С ним нельзя не согласиться, так как известно, что в единстве целого и единичного, формы и содержания заложен смысл существования. Социологи обращают внимание на недопустимость отрыва личности от целого (социальной среды) [17], что сейчас характерно для либеральной идеологии, ибо абстрактная личность, лишенная социальной оболочки, лишается и смысла своего существования. Надо заметить, что в последнем не все так просто объясняется.

Онтологические принципы (см. главу 2) утверждают, что форма и содержание (морфология) в статическом “нечто” отдельно не существуют. Если форма способна меняться, то морфология становится

стимулятором формных трансформаций. При этом изменение формы в сторону ее усложнения меняет условия взаимоотношений с морфологией и соответствует развитию, а изменение в сторону упрощения — деградации.

Действие описанных принципов (см. главу 2) оказывается разрушительной силой для социального пространства, в котором в той или иной мере существуют гражданственность, патриотизм, государственность, соборность, менталитет народа, ибо, навязываемые реальностью формы развития человека (персонала) не отвечают действительному содержанию жизни людей.

В Украине и в других государствах СНГ настойчиво насаждается подход к развитию “индивидуальной личности”, в то время как в Западной Европе и в Японии “коммуникативный тип личности”, коллективизм проявляются как мировая тенденция. “Коллективизм из пугала на Западе превратился ныне в ценность, приобретающую характер общечеловеческого” [17]. Даже в США, Великобритании, где менталитету народов, проживающих там, типичен путь развития индивидуалистического общества, уже признается, что концепция “каждый сам за себя” не ведет к экономическому успеху, а побеждающие экономические общества, прежде всего, уделяют внимание своей социальной организованности.

Н. О. Лосским [26] зафиксированы трансформации у русского народа, произошедшие в период господства тоталитарного режима. Однако и специфическая роль школы в формировании личности отмечена в трудах многих ученых, в частности, обращается внимание на ее нивелирующую роль и социального окружения человека. Практика показывает, что тот, кто подготовлен вне коллектива, обладает большей ценностью, нежели тот, кто воспитывался в массовой школе. Школа уничтожает личность, поскольку человек теряет себя в ней, становится лишь одним из многих.

Из этого можно сделать вывод о важности самоуправления развитием человека, самореализацией им своих жизненных потенций. Традиционная для русской семьи опека детей родителями, затруднения (особенно связанные с экономическим кризисом) в трудоустройстве на работу молодежи и т. п. делает внедрение самоуправления развитием и специфичным, и необходимым в системе подготовки персонала. Например, внедрение “чужой” управленческой культуры связано с явлением культурушока [17].

Человек страдает от столкновения с другой системой ценностей, норм и т. п., от резкой смены социальной среды. Наложение новой культуры на старую может привести к футурошоку — полной дезориентации в жизненном пространстве. В ситуации шока в сознании человека начинают работать консервативные механизмы:

- удерживать прошлое любой ценой, считая, что все лучшее уже было;
- неготовность к инновациям большинства порождает перенос опоры только на “вечные ценности” (нравственные, национальные, религиозные);
- происходит “наркотизация” духовного мира средствами массовой культуры, мистики, эротики, видеокультуры и т. п.

А. Дж. Тойнби [37] предлагал при перестройке общества и его системы управления учитывать, что:

- попытки внедрить в реальную социальную среду чужую прогрессивную культуру приводит людей к жесткому духовному кризису;
- попытки тотального отказа от собственного прошлого чреваты трагическими последствиями, экстремизм в этом приводил к реанимации самых ретроградских тенденций;
- чтобы двигаться дальше, надо “переварить” свой собственный отрицательный опыт, каков бы он ни был;
- стать свободным можно, лишь оставаясь самим собой, но качественно изменившись.

Более того, К. Маркс и Ф. Энгельс предупреждали, что устаревшее стремится восстановиться и упрочиться в рамках вновь возникающих форм [29]. В настоящее время нужна новая парадигма культуры общества, учитывающая особенности национальной, менталитета народа. Особенно это показано для культуры управления, культуры развития. Примером научно обоснованного учета особенностей менталитета народа может служить широкомасштабная экономическая реформа Л. Эрхарда, шведская модель социализма Г. Мюрдаля, японский менеджмент, в основе которых лежит понимание и признание важности исторических традиций, уважение своего народа, учет его национального “разнообразия” в управленческой практике. Немецкие, японские руководители, несмотря на насаждение американского менеджмента оккупационными администрациями США, в послевоенный период применяли их рекомендации с учетом культурных особенностей своих народов. Это послужило их успешному развитию во второй половине XX ст.

Ученые, избравшие объектом своих исследований человека, приходят к выводам, что в пределах определенного социального устройства интенсивно увеличивается разрыв между уровнем постоянно растущих потребностей личности на достойную жизнь, и ограниченными возможностями их реализации [17].

На наш взгляд, одним из путей защиты жизненных сил человека, совершенствования ресурсов и адаптации в условиях перемен является обучение самоуправлению своим развитием. Встав на этот путь, человек сможет научно обоснованно противостоять давлению “перевернутой пирамиды” социальной системы и защищать индивидуальную и социальную субъективность человека, высвободить личностные силы от разрушающих воздействий общества, политически раскрепостить себя.

Вероятно, следует согласиться с В. И. Ивановым [17], что при должном отношении со стороны государства и социальных институтов общества к индивидуальности человека, способствованию их появления, духовно-культурной, интеллектуальной мотивации граждан к достойной жизнедеятельности, “пирамида” соотношения личности и общества перевернется и человек окажется на вершине, станет смыслом социального прогресса. В этом случае государство будет вынуждено делегировать социальным институтам, отдельным личностям ряд функций управления саморазвитием.

Это потребует разработки “инновационной системы методов выявления скрытых потенциалов человека, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках” [30]. Необходимо иметь обоснованную теоретическую базу для исследований и готовность практики к восприятию полученных результатов. Объектом исследования в этом случае будет человек и окружающий его мир. Однако на сегодня сам термин “человек” является неопределенным и многими понимается как феномен. В биологии, социологии и психологии существует большое количество концепций. При этом каждая наука имеет различные точки зрения, позволяющие выделить следующие представления о человеке:

- элемент социальной системы (живущего и функционирующего по законам общества);
- предметной реальности отдельного человека, сложного самостоятельного организма (законы существования общества должны рассматриваться как результаты взаимодействия людей);

- биологического существа, имеющего социальное происхождение, но сохранившего биологическую природу.

По мнению Г. П. Щедровицкого, есть три типа “человека”: как биологического существа, материала с определенным функциональным устройством, “биоробота”; как элемента жестко организованной социальной системы человечества, не обладающей свободой и самостоятельностью, безликого “индивида”; как отдельной и независимой молекулы, наделенной психикой и сознанием, способностями к определенному поведению и культурой, самостоятельно развивающейся и вступающей в связи с другими такими же молекулами как свободная и суверенная “личность” [41]. В силу того, что каждое представление выделяет и описывает какие-то реальные свойства человека вне связей и зависимостей с другими, существуют ограниченные представления о человеке. Задачу предстоит решать сначала на методологическом уровне, вырабатывая средства для последующего теоретического исследования.

Сложившаяся ситуация в жизни общества, человека требует энергичной перестройки организации жизнедеятельности, адаптации к новым условиям, активной позиции, а значительная часть населения “не находит места под солнцем” [17]. Систематизировав результаты анализа [17], можно выделить факторы (рис. 6.1). Изучение различных концепций самоуправления, тысячелетняя практика самоуправления развитием и управления персоналом, изоте-

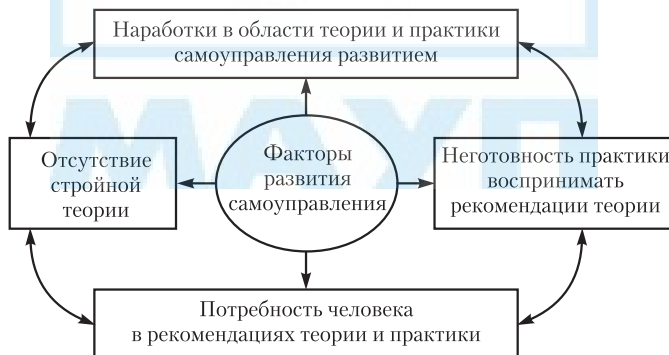


Рис. 6.1. Факторы, влияющие на самоуправление развитием

рические техники и технологии по саморегулированию, самообразованию, самовоспитанию дают возможность разработки стройной модели самоуправления развитием, теоретических и практических рекомендаций.

6.1.2. ЧЕЛОВЕК КАК ОСНОВА РЕСУРСА ОБЩЕСТВА

Философская антропология о сущности человека. Философские школы, учения древней Индии, Китая, Греции, в наиболее целостном виде дошедшие до нас, не говоря о современных, пытались подняться до уровня полноты обоснования происхождения человека, смысла его существования и т. п. В XX ст. перед философией как формой общественного сознания, системой наиболее общих понятий о мире и месте человека в нем была поставлена задача разработки единой систематической теории человека, но она вновь оказалась невыполнимой. Постановка задачи объяснялась:

- возникновением ситуации “человеческого кризиса”; с одной стороны, осознанием того, что человек не венец эволюции, не господин во Вселенной, а с другой — он и не достоин такого положения, породив демонические силы злобы и ненависти, направляя плоды труда на самоуничтожение. Для человечества реальностью стала проблема своей конечности;
- неготовностью современной науки представить обоснованную теорию человека.

Ранее в отечественной философии отвергался антропологизм как философская концепция, где человек рассматривался как основная мировоззренческая категория. Господствовал “бессубъектный” подход — материал без человека, познание, деятельность, общение без субъекта. Эта зияющая перед человечеством пропасть и вызвала обостренный интерес к человеку, антропологический поворот в философии в целом [14; 38]. Философская антропология сегодня пытается стать новой наукой о человеке, объяснить тайны бытия, показать необходимость антропологического обоснования проектов развития цивилизации, ибо картина мира без этого теряет внутренний смысл.

Происхождение и сущность человека. Возникновение жизни, человека на Земле нас интересует в плане обоснования концепции

управления развитием персонала. Должен и может ли человек, появившись на этой планете по замыслу ли природы, высших сил, инопланетян или кого-то (чего-то) еще, управлять собой в процессе жизнедеятельности (когда реализует собственные потребности) и деятельности (выполняет нормы социума)?

Концепций человека как социоприродного феномена, биоинформационно-энергетического комплекса и т. п. в процессе исторического развития возникало много. Классификация представителя философской антропологии XX ст. М. Шелера приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Концепции человека по М. Шелеру

Содержание идеи	Выводы, обосновывающие концепцию самоуправления
Основана на религиозной вере в мир о сотворении человека Богом (Ветхий завет)	Человек должен управлять собой в пределах строго определенных норм (заповедей)
Человек наделен божественным началом (разумом), позволяющим ему познать жизнь, ее идеальное содержание. Разум отличает его от животных (Анаксагор, Платон, Аристотель)	У человека есть разум, позволяющий познать мир, Бога, самого себя
Человек — лишь особый вид животных, его поведение определяется влечением, а не разумом (Ламарк, Дарвин)	У человека кроме сознания есть бессознательное, которое определяет его поведение
Человек — это тупик жизни вообще, он способен лишь к развитию пустых суррогатов (язык, орудия и т. п.). Он создал государство, право, производство из-за биологической слабости (Лессинг, Больк)	Человек мыслит лишь потому, что у него “не работают” инстинкты, как у животных
Человек является тайной для себя, он соответствует миру в целом. Человек не совпадает целиком со своей сущностью, у него нет заранее способностей к познанию себя, он не связан законами...может опуститься до положения животного и подняться на вершину духовности, в него заложены семена для любой деятельности и образа жизни (Ницше, Гартман)	Человек может быть мастером, строителем самого себя

Эти идеи существуют одновременно и влияют на изучение и понимание человека. Сегодня нет достаточных оснований утверждать — была ли жизнь занесена на Землю или возникла здесь сама. Наука констатирует, что человек рождается: совершенно не готовым к жизни

в сравнении с животными (для “готовности” он должен быть в утробе матери 21 месяц); с готовностью программироваться социумом, людьми, что и происходит в основном до 5 — 7 лет. Если ребенок до этого возраста жил среди животных, то современной науке неизвестны факты превращения его в человека. Неготовность ребенка к жизни приводит к тому, что он как бы рождается, пока живет.

Э. Фромм полагал, что человек окончательно рождается к моменту смерти, а некоторые умирают, так и не успев родиться (стать человеком). Человек — существо искусственное, он сам себя рождает, создает, творит на основе культуры, созданной до него. В своей жизнедеятельности и деятельности человек постоянно контролирует себя, сверяет поведение с образцами (нормами) культуры. С позиций философской антропологии можно утверждать, что [14]:

- 1) причина и основа появления человека до сих пор остаются непонятными;
- 2) изучение происхождения человека продолжается — как отдельного индивида, так и человеческого рода в целом;
- 3) возможно, что эволюция человека, в которой соединились силы материи и духа, продолжается, и мы стоим на пороге возникновения принципиально нового вида человека.

Концепция социального человека. Существование многообразия теорий, концепций и образов человека можно объяснить тем, что природа его многомерна, нелинейна, многоэтажна и подобна Вселенной. Вместе с тем человек представляет собой еще и общественное существо — в нем в свернутом виде “дано” общество со всеми его возможными состояниями: человек есть общество в миниатюре [10].

Природа человека характеризуется интегральностью и проявляется в двух аспектах — жестко детерминированном и случайно-вероятностном (упорядоченный и спонтанный). Случайные моменты обусловлены массой потенциальных возможностей, а жесткая детерминация задана социокодом — механизмом социального наследования, программирующим развитие и функционирование человека как социальной системы [10; 12]. Это проявляется в социальных мотивах деятельности человека, особенно в мотивации: к инновациям; стремлению к господству и избранности и пр.; к власти вместе с реалиями и иллюзиями. С мотивами человеческой деятельности связаны ритмы существования, без которых невозможны социальные

механизмы, регулирующие функционирование и развитие общества. В связи с этим заслуживают внимания модели человеческой деятельности Прометея, Сизифа и Колумба (табл. 6.2)

Таблица 6.2

Характеристики деятельности

Модель человеческой деятельности	Характеристика модели	Ключевые слова
Прометеевская	Выражает инновационный, творческий характер, направлена на формирование идеального общества и человека (из человека можно вылепить что угодно)	Формирование идеала в человеке
Сизифовская	Фиксирует невозможность человека выйти за рамки существующего порядка вещей, показывает, что все усилия людей по преобразованию общества обречены на неудачу, они абсурдны и иррациональны, свидетельствуют об иррациональной природе человека	Природа деятельности иррациональна
Колумба	Исходит из реалий человеческого существования, представляя собой вероятностную модель деятельности человека с ее прогнозом удачи и поражения	Вероятность удачи и поражения

Прометеевская модель выражает инновационный, творческий характер человеческой деятельности, разрушающей социальный порядок и направленной на формирование идеального общества и человека (из человека можно вылепить что угодно). Сизифовская модель фиксирует невозможность человека выйти за рамки существующего порядка вещей, показывает, что все усилия людей по преобразованию общества обречены на неудачу, абсурдны и иррациональны. И, наконец, модель Колумба исходит из реалий человеческого существования, представляя собой вероятностную модель деятельности человека с ее прогнозом удачи и поражения.

Анализ различных концепций статуса человека в мире показывает, что их можно объединить в группы [10]: 1) природу человека нельзя “ухватить” рационально, ибо она является “запредельной” для человеческого сознания; 2) человек — ошибка, тупик в развитии природы, представляет собой патологическое отклонение в вечно

эволюционирующей материи; 3) человек — носитель социальной формы движения материи, т. е. выступает в качестве рядового явления, которое может стать основой для становления постсоциальной формы движения материи; 4) человек — высшая форма развития материального мира благодаря своей социально-деятельностной сущности. Весомый вклад в ее постижение вносят искусство, религия, философия и другие формы человеческой деятельности.

Человек как микрокосмос — отражение человека в закодированном виде исторической последовательности Вселенной, когда эволюция живого вещества земной биосферы рассматривается как миниатюрное повторение эволюции Космоса. Человек — закономерный итог развития биосферы, поэтому на всех иерархических уровнях его организации (от молекулярного до органного) с течением времени проявляется движение от хаотических структур особого рода (структур детерминированного хаоса) к более упорядоченным. Исследования структурной организации белковых молекул (выявившие самопроизвольный переход из состояния статистического клубка в высокоупорядоченную трехмерную структуру при беспорядочно поисковом механизме сборки, высокую скорость и безошибочность конформационной самоорганизации белка) показали, что они имеют действенную статистико-детерминистскую природу. Их естественное объяснение возможно только в рамках нелинейной неравновесной термодинамики, в которой фундаментальные законы физики используются для объяснения спонтанного возникновения порядка и организации из беспорядка и хаоса.

Общие закономерности неравновесной термодинамики носят универсальный характер, они охватывают процессы самоорганизации как физических (классических и квантовых), так химических и биологических открытых систем. Поскольку способность белков к самоорганизации является фундаментальным свойством организмов на всех ступенях иерархии живой природы, то порождение порядка из беспорядка на молекулярном уровне протекает и в человеке. Такого рода процессы происходят и на уровне функционирования организма, о чем свидетельствуют исследования хаоса и фракталов (разномасштабные повторяющиеся структуры).

В человеке фрактальными структурами обладают дыхательные пути, кровеносные сосуды сердца, нейроны с дендритами, ветвящиеся на все более и более тонкие волокна и связанные с элементами

хаоса в нервной, дыхательной, кровеносной и других системах. Вопреки суждениям традиционной медицины сердце и другие физиологические системы в молодом и здоровом организме действуют беспорядочно и хаотически, тогда как их более регулярное функционирование иногда сопряжено со старением и заболеваниями. Сердечному ритму, другим процессам, управляемым нервной системой, свойственна хаотическая динамика, что имеет массу функциональных преимуществ. Хаотические системы функционируют в широком диапазоне условий, легко адаптируются к изменениям и дают тем самым организму возможность гибко приспосабливаться к непредсказуемым преобразованиям внешней среды.

Патологические явления связаны с повышенной регулярностью процессов. В целом организм функционирует как своеобразное единство хаотических и упорядоченных процессов, начиная с молекулярного уровня и кончая уровнем целостной системы. Человек, можно сказать, появляется из клубка всех систем, обуславливающих возникновение и эволюцию биосферы, как вихрь, в котором сходятся все системы различных порядков жизни, как их “узел” в системе биосферы он получает “место” вихря (единства хаоса и порядка), имеющего универсальный смысл.

Человек как уникальное существо — концепция, согласно которой его уникальность обусловлена совокупностью ряда параметров психики, сформировавшихся в результате эволюции мозга. Специфика эволюции мозга обусловлена, во-первых, ее темпами (это был один из наиболее быстрых, наиболее бурно протекающих процессов макроэволюции в истории позвоночных, если не в истории животного мира вообще), а во-вторых, его феноменальным последствием — возникновением такого уникального явления, как психика. Имеются в виду следующие связанные между собой ее свойства [10]: 1) оперирование образами и понятиями, содержание которых свободно от ограничений пространства и времени и может относиться к воображаемому, никогда и нигде не существовавшему событиям; 2) познавательная способность, основанная на проникновении в структуру мира и построении модели мира; 3) способность соблюдения определенных моральных норм поведения, разрушения и саморазрушения; 4) самосознание и саморефлексия, проявляющиеся в способности созерцать собственное существование и осознавать смерть.

Говоря о совокупности всех сторон и связей (законов), свойственных человеку в этом мире, следует учитывать, что его сущность скрыта под поверхностью явлений. Явления могут неправильно, извращенно передавать сущность, поэтому следует от явления, лежащего на поверхности предмета, идти к сущности. Из перечисленных концепций наиболее высвечивается сущность человека с позиций психологической антропологии, рассматривающей феномен человека как природное явление, находящееся в общественной форме жизни, как душевную и духовную реальность [1; 38].

6.1.3. ЧЕЛОВЕК С ПОЗИЦИЙ ПРИКЛАДНОЙ АКМЕОЛОГИИ

Исследуя жизненный путь, акмеологи синтезируют факторы из области генетики, физиологии, медицины, всех отраслей психологии, педагогики, геронтологии, философии, социологии и выявляют “пересечение” жизненных и профессиональных вершин, устанавливают новые закономерности профессиональной “судьбы” человека [32]. Знание этих закономерностей позволяет моделировать рациональные технологии производственных процессов и обучать им профессионалов, будущих и настоящих, формируя и перестраивая их профессиональное мышление.

Исследования показывают, что в основе проблем достижения “акме” находится мышление. Самопроизвольно мышление перестраивается лишь у наиболее талантливых. Для этого надо уметь разрушать старые стереотипы мышления и формировать новые [2; 40]. Средством перестройки мышления могут выступать модели продуктивного (непродуктивного) решения профессиональных задач, внедряемые в процесс деятельности человека. К факторам, значительно влияющим на достижение “акме” человека, относят:

- объективные (качество полученного воспитания и образования);
- субъективные (талант и способности человека, его ответственность, компетентность, умение эффективно решать профессиональные задачи).

Сложностью методологического обеспечения вскрытия акмеологических законов и закономерностей являются объективность и субъективность полученных знаний на “выходе”. С одной стороны,

они должны соответствовать строгим критериям объективности при диагностическом исследовании человека, а с другой — учитывать субъективизм исследований.

Современные акмеологи к законам относят устойчивые, повторяющиеся связи явлений, проявляющиеся в специфической для психологии вариативности, изменчивости в определенных условиях, и сферы деятельности. Примером акмеологического закона можно назвать зависимость достижения желательного состояния самим субъектом [1]. Именно желание побуждает человека к мобилизации, к пробуждению резервов. Желательные качества, их критерии постепенно приобретают конкретность и определенность в понятиях “мастерство”, “профессионализм”, “компетентность” и т. д. [28]. Наиболее обоснованным является закон личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала, который устанавливает взаимосвязи между процессом становления профессионального мастерства и формированием личностной целостности.

На основе законов диалектики движущей силой, в том числе и личностно-профессионального развития, выступают противоречия, в данном случае между способностями, одаренностью личности, мотивацией достижений и требованиями конкретной профессиональной деятельности, нормативностью поведения [16]. Человек разрешает противоречия между целями деятельности, задачами и наличными средствами их достижения, овладевая алгоритмами, технологиями продуктивной деятельности. При этом, решая личные проблемы, разрабатывает стратегии проектов, планов, программ профессионального роста.

Закон зависимости достижения желаемого состояния профессиональную пригодность определяет не только характеристиками личности (не только возможностями), но и субъективным стремлением достичь необходимых результатов. Профессиональная пригодность может изменяться в процессе соответствующей подготовки, приобретения опыта, личностно-профессионального развития.

Особенности развития человека, уровень достигаемого им результата связаны с личностно-смысловой оценкой и определяются законом самовыражения личности. Социализованный человек, как правило, стремится реализовать свои личные и профессиональные качества, развить свою индивидуальность, приобрести авторитет и общественное признание. Реализуется это первоначально через про-

фессиональное самоопределение и последующее самоутверждение. Под профессиональным самоопределением понимают процесс развития личности в профессиональной деятельности на основе наиболее полного использования ею своих способностей и индивидуально-психологических возможностей. (Профессиональное самоопределение рассмотрено в главе 10).

Состояние мотивационной и операциональной сферы (трудовые действия, приемы мышления) целесообразно представить в виде групп критериев [28]:

- объективных — насколько человек соответствует требованиям профессии, какой вносит вклад в социальную практику. Например, производительность труда, количество и качество, надежность продукта труда, достижения в профессии определенного социального статуса и т. п.;
- субъективных — насколько профессия соответствует требованиям человека, его мотивам, склонностям. Например, устойчивая профессиональная направленность, понимание значимости профессии;
- результативных — достижение желаемого результата в труде. Например, для учителя — знания учащихся, соответствие стандартам образования и т. п.;
- нормативных — норма, правила, эталоны профессии и их воспроизведение на уровне мастерства;
- наличного уровня — достижение на сегодня уровня профессионализма;
- профессиональной обучаемости — готовность человека к применению опыта других людей;
- социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе — умеет ли заинтересовать общество результатами своего труда и т. п.;
- качественных и количественных — оценка профессионализма в соответствующих параметрах. Например, для учителя качественные критерии — глубина, системность знаний, а количественные — баллы в рейтинге.

Акмеологическая концепция предполагает обоснование системы взглядов на профессиональное становление, на замысел организации и оптимизации процессов и явлений, связанных с достижением “акме” человека. В качестве ключевой идеи может использоваться идея о субъектогенезе, идеи о стремлении человека к самополаганию,

детерминации собственной активности, развитию способностей быть субъектом деятельности. *Субъектогенез* — становление возможности самодетерминации личности, способности человека к самопорождению себя в качестве первопричины своей активности [33].

В качестве основного принципа мотивирования в организуемой в соответствии с данной концепцией акмеологической практики принимается создание условий для реализации стремления человека стать первопричиной (детерминирующим началом, субъектом) с ним происходящего и им совершаемого. Реализация данного принципа позволяет ему ощущать совершаемое как самоуправление собственной жизнью.

Основной методический принцип предлагаемой концепции — создание ситуаций, приводящих к порождению субъективности. Реализация принципа требует:

- решаемые проблемы ставятся самим человеком без внешнего принуждения;
- создание условий для поставленных целей более значимых, чем ситуативная необходимость;
- ситуации ответного выбора могут привести к фрустрации (психическое состояние, вызываемое объективно непреодолимыми трудностями) потребностей человека.

В качестве принципиально значимых ориентиров при организации и оптимизации связанных с профессиональным становлением процессов в данной концепции используются стадии субъектогенеза (рис. 6.2).

Стадии субъектогенеза [33]:

- принятие человеком на себя ответственности за непредреженный заранее исход своих действий (проявление себя как субъекта предстоящего действия);
- переживание возможности реализации различных вариантов будущего, своей причастности к построению образа желаемого результата и способности реализовать желаемое (проявление себя как субъекта целеполагания);
- реализация открывающихся возможностей в совершаемых по собственной воле действиях (проявление себя как субъекта слагающих совершаемого “здесь и теперь” действия);
- принятие ответственного решения о завершении действия (проявление себя как первопричины, субъекта окончания действия);

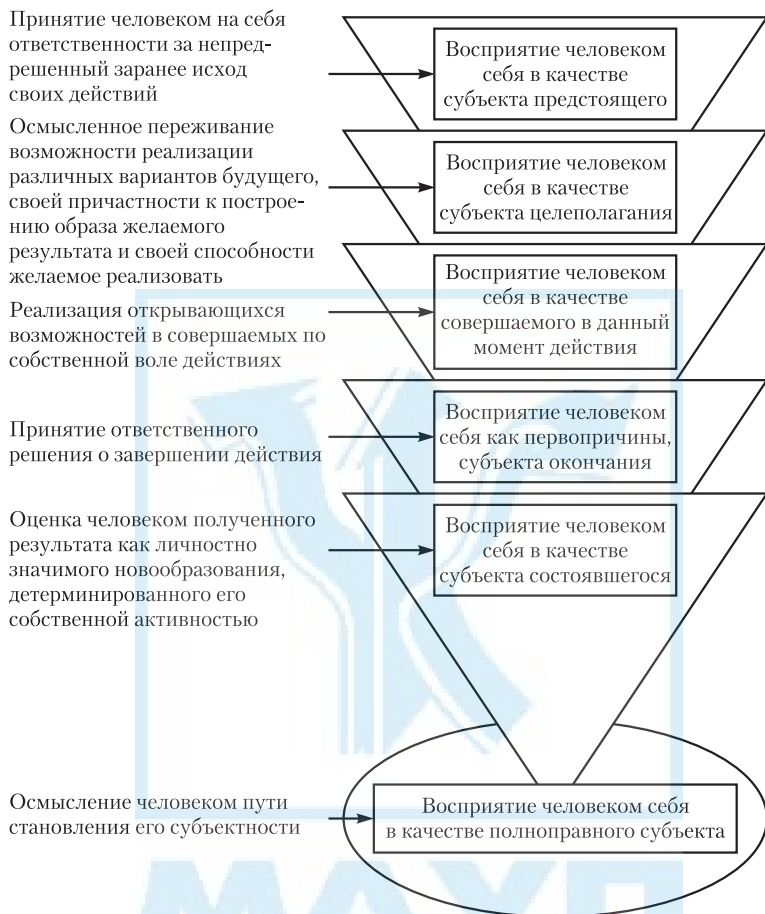


Рис. 6.2. Стадии субъектогенеза

- осмысленная оценка результата как лично значимого новообразования, детерминированного собственной активностью (проявление себя как субъекта состоявшегося действия).

При отсутствии одной из стадий (см. рис. 6.2) человек может считать себя объектом манипуляций, что приводит к негативным реакциям. Субъектогенез предполагает осознанное преобразование чело-

веком своего личного опыта за счет рефлексивных процедур (ретроспективной и проспективной рефлексий).

В описываемой системе взглядов на достижение вершин профессионализма предусматриваются сближение субъективных и объективных критериев, формирование установки на их достижение и максимальная самореализация в сочетании с принципами гуманизма. Принципы гуманистической психологии обязывают не навязывать знания, чужой опыт. Востребованность знаний обучаемыми, получение их путем самостоятельных открытий позволяют исключить традиционное информирование.

В литературе приводятся эталонные описания качеств человека (субъекта труда) в профессии. Так, *модель личности специалиста* определяется как совокупность психофизиологических и личностных качеств, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности и усвоения необходимого объема знаний, умений, навыков.

Модель специалиста воспринимается как его образ, соответствующий определенному периоду времени. Модель подготовки специалиста включает: его профессиограмму, паспорт (государственный стандарт), должностные обязанности, необходимые знания и практические умения, цели и содержание профобразования и т. п.

Сложившаяся практика моделирования профессионального становления (приобретение определенных признаков и форм в процессе развития), предполагает модель профессиональной деятельности специалиста данного “профиля” [1; 28]. В этом случае цели становления формируются с учетом формирования моделей деятельности и личности специалиста. Слабая сторона задания целей на основе модели личности — его низкая диагностичность.

6.1.4. ВАЛЕОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕКА

Валеология — наука об индивидуальном здоровье человека. В жизни личности есть одно удивительное состояние: когда “оно” есть — его не чувствуют; когда “его” потеряли, появляется “боль” — злая, коварная, нестерпимая [34]. Для управления развитием человека здоровье — важнейший объект самоуправления.

XXI ст. объединит мудрость Востока и Запада в понимании природы человека и его здоровья. Сократовское “человек — познай себя” и конфуцианский тезис “человек — сотвори себя” можно объединить в один основной валеологический принцип: человек — познай и сотвори себя. Познай, преобразуй, сотвори себя — оздоровительная доктрина современного человека, реализуемая в рамках дисциплины самоме-неджмент.

Валеология состоит из двух частей: валеософии (от греч. *валео* — здоровье, *софия* — мудрость), т. е. науки о мудрости здоровья (теория здоровья) и валеометрии — науки об измерении здоровья.

Человек должен знать, что такое здоровье и как его измерить, какие факторы влияют на здоровье. Один из основателей валеологии — академик В. П. Петленко считает, что для решения этой задачи необходимо изучить [34]:

- конституцию человека (совокупность индивидуальных, относительно устойчивых морфологических и функциональных в том числе, и психологических особенностей человека) и его наследственность как фактор здоровья;
- проблемы экологической валеологии — образы жизни, мыслей, чувств и здоровье человека;
- влияние семьи на здоровье;
- потребности человека и то, как они удовлетворяются;
- духовную и физическую культуру человека;
- систему питания.

Здоровье зависит и от других составляющих жизни — любви и красоты. Любовь ведет человека к счастью, а красота раскрывает секреты гармонии, внутренней и внешней, обеспечивает исполнение требований закона меры. “Красота спасет мир”, — эта формула, предложенная Ф. М. Достоевским, была уточнена Н. К. Рерихом — “Осознанная потребность в красоте — спасет мир”. Красота является установкой на гармонию тела и души, внутреннего и внешнего, она связана с любовью к прекрасному и во многом определяет поведение человека. Мир валеологии: Здоровье — Любовь — Красота. Человек — дитя Космоса, Солнца, планеты Земля, своей Родины, Отечества, Матери и Отца. Человек органично вписан в биосферу Земли и должен был, по мнению академика В. И. Вернадского, к концу XX ст. научиться разумно управлять ею. К сожалению, человек на сегодня плохо управляет собой и еще хуже — биосферой Земли. Современному человеку

необходимо “пройти” семинар, где изложены основные разделы валеологии человека [34]:

- 1) валеология и мудрость здоровья;
- 2) экологическая валеология и питание;
- 3) физическое и психическое здоровье;
- 4) красота и валеология любви;
- 5) гармония чувств и образ жизни.

В решении проблем самоуправления жизнедеятельностью и деятельностью человека наиболее актуальна акметивная валеология — наука о вершинах человеческого здоровья (“акме” — вершина, расцвет, валео — здоровье). Здесь целесообразно исходить из трех установок на: жизнь и здоровье; физическое, духовное и социальное совершенство; смысл и цель жизни.

Мы должны сотворить себя в школе тройко [34]: валеологически (быть здоровым!), профессионально (определить путь жизни), духовно (найти свой идеал).

6.1.5. ЗДОРОВЬЕ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Здоровье — это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, отсутствие болезней и физических дефектов. *Благополучие* — это правда, красота, мера, свобода жизни. Для определения физического, психического и социального здоровья человека надо раскрыть [34]:

- связь наследственности (нормы реакций как генетического потенциала здоровья) и здоровья;
- природу психосоматической (связь психики с анатомическими и физиологическими свойствами человека) конституции (генетический потенциал, продукт наследственности и среды, реализующей наследственный потенциал);
- связь здоровья с окружающей средой (экологическая валеология);
- связь здоровья с образом жизни (уровень, качество, стиль, режим жизни, вредные привычки);
- зависимость здоровья от отношения человека к своему здоровью, от установок на здоровый образ жизни, на знание своих возможностей (резерв), санитарно-гигиенических основ жизни.

Сейчас понятие здоровья уточняется и часто определяется как состояние равновесия (баланс) между адаптивными возможностями (потенциал здоровья) и условиями среды, постоянно меняющимися. Многовековой опыт врачей, педагогов, психологов основным законом валеологии определяет: образ жизни человека должен соответствовать его конституции [34]. Конституция всегда индивидуальна и, следовательно, образов жизни столько, сколько людей. Таким образом, планируя жизнь, не следует насиловать свою природу, конституцию (биопамять организма, свой “наследственный паспорт”, особенности иммунной, нейронной, психологической конституции). Жить надо по законам своей биологической конституции, управлять собой с учетом биологических и психологических возможностей.

Здоровье — состояние организма, при котором правильно, нормально действуют все его органы. На здоровье действует система взаимосвязанных факторов (рис. 6.3).

Здоровье — условие успешной и гармоничной жизни. Научиться управлять здоровьем означает:

1) освоить законы управления здоровьем и применять их к себе максимально квалифицированно [5];



Рис. 6.3. Основные факторы здоровья

2) не только получить необходимые знания, а овладеть технологиями, методами управления своим здоровьем;

3) жить и действовать, властвуя собою, учитывая действующие факторы.

Достигать этого можно по-разному, например, универсальным алгоритмом построения собственной программы управления здоровьем, состоящей из пяти этапов [5]:

- поверить в реальность здоровой жизни;
- трансформировать общие знания в личный опыт;
- определиться с главной конкретной целью;
- разработать и реализовывать план действий;
- оценить результат и воспользоваться им.

Первый этап. Специалисты в области гипнологии считают, что вера — состояние трансовое, что поверить во что-то — значит “запрограммировать” себя. Люди часто стареют или заболевают, потому что начали думать об этом, ждут этого, воспринимают это как естественный процесс. Еще в древности начали замечать, что люди стареют и умирают потому, что они видят, как стареют и умирают другие (индийский мудрец Шанкара).

В состоянии веры в реальность здорового образа жизни наше “бессознательное”, управляющее психофизиологией организма, во многом и нашим поведением, в автоматическом режиме программирует то, во что мы верим, чего стараемся достигнуть. Это позволяет уйти от реальных и надуманных ограничений, увидеть новые возможности.

Второй этап. Целью его является осуществление осознанного выбора, мотивация себя на его достижение. Решается эта задача обеспечением стратегического видения, формированием желания достижения будущего его воплощения. “Делая выбор и принимая решения, вы даете картине жизнь. Каждое событие становится более определенным, обретает характерные черты. Вы создаете себе набор мозаики, которая будет складываться в полную картину по мере движения вашей жизни ... Ваш выбор и принятие решения остаются в Вашей памяти на ее подсознательном уровне” [5].

Третий этап. Поставив себе цель, человек (по А. А. Богданову) создает условие для своего развития, ее достижения. Цель является фактором, организующим его деятельность. Решение задачи упрощается, если руководствоваться правилами [5]:

- определяйте свою цель в форме позитивных утверждений. Например, концентрируйте внимание на том, что не желаете болеть, не думайте о негативном;
- формируйте цель таким образом, чтобы иметь возможность достичь ее самостоятельно, независимо от действий других: что я могу сделать, чтобы нравиться самому себе, независимо от отношения других;
- стройте образ достижения цели. Создание конкретного, деятельного и живого образа обладания желаемым, разработка богатого деталями сценария, в котором Вы непосредственно переживаете обладание, является главным звеном в процессе целеполагания.

Выполнение данных правил реализуется как психофизиологическая технология необратимости выбранной цели. Разрабатывать на четвертом этапе план действий можно с использованием целевой комплексной программы. Оценивая результаты деятельности на пятом этапе, надо гарантировать себе позитивные переживания, достижения, следуя правилам [5]:

- сравнивайте себя с собой; смотрите лишь на собственный прогресс; не оглядывайтесь на других; дорога к успеху измеряется собственными достижениями;
- будьте самодостаточны при оценивании своих результатов, ориентируясь на самый чувствительный барометр самооценки — собственную удовлетворенность; не убеждайте других в своей значимости;
- воздайте должное своим заслугам; всегда вознаграждайте себя за сделанное самым достойным образом.

Жизнедеятельность человека определяется его психикой — то, что появляется в мыслях, проявляется эмоционально, сказывается на здоровье. “Экология мыслей и чувств — это отправная точка в движении к здоровью и благополучию” [5].

Сегодня в основе наиболее влиятельных концепций — положение К. Маркса о том, что человек является продуктом и объектом общественных отношений. Следовательно, развитие человека требует перестройки общества, условий жизни, что позволяет изменять его сущность. Ранее развитие человека связывали с развитием разума. Открытие теломеразного механизма старения человеческих клеток и выделение фермента теломеразы привело к возможности управле-

ния старением человека. Открытие клонирования живых систем дает возможность получения не только генетических копий, но и генетического улучшения потомства, борьбы с болезнями. Таким образом, развитие человека определяется изменением не только разума, но и физиологии. В этом случае можно сделать вывод, что развитие мышления, интеллекта, сознания и т. п. обусловлено как общественными закономерностями, так и развитием человека. К примеру, изменения физиологии приводят к изменениям психики, новым потребностям и интересам.

Сегодня ученые связывают развитие человека не только с его естественной природой, а и с совершенствованием естественных и общественных наук. Уже сейчас становится все более ясно, что человеческая способность извлекать и обрабатывать когнитивную информацию генетически детерминирована. Связь генов с культурой осуществляется опосредованно от культуры к генам. Культура и культурные феномены формируют специфические когнитивные механизмы, хотя эти механизмы коренятся в программах развития нервной системы [1; 12; 19].

Информационный фактор развития человека приобретает все большую значимость. Он определяется признанием того, что в основе изменений лежат материальные и идеальные начала природы, а синергически-информационный подход выявляет новые грани феномена информации. Информация определяет структуру, упорядоченность, устойчивость эволюционных процессов, природных и общественных систем. Понимание человека как микрокосмоса, аналогичного макрокосмосу, как утверждал П. Флоренский, приводит к признанию безграничных возможностей в саморазвитии вне непосредственной связи с его общественными отношениями. Более того, общество становится зависимым от степени развития человека. Это делает необходимым признание приоритета человека, а не общества, понимание того, что в основе стратегии общественного развития лежит развитие человека. По В. И. Вернадскому эта стратегия должна исходить из господства разума, а не силы и тем более не может определяться формой присвоения благ [9].

Парадигма развития персонала, базирующаяся на идее развивающегося человека, принципиально меняет саму методологию управления персоналом. Синергически-информационный подход исходит из нелинейного развития, проходящего по бифуркационному

сценарию. При этом количественно-качественные характеристики персонала не обусловлены закономерностями поступательного развития, а становятся результатом выбора одного из возможных направлений жизнедеятельности и деятельности человека [25]. Выбор варианта определяется коллективными и индивидуальными информационными воздействиями, которые (к примеру, психотехнологические) могут коренным образом преобразовывать общество и саму сущность человека. Управление обществом в таком случае становится управлением развитием человека, основанным на информационной природе.

В условиях мировой экономической интеграции, когда фиксируется глобализация социальных, производственных и культурных отношений, повышается разнообразие потребностей людей, возможностей использования их интеллекта и труда, становление и развитие человека становятся особенно актуальными. Законы синергетики требуют осуществлять организацию управления исходя из идеологии устойчивого развития, учета самоорганизации жизнедеятельности и деятельности человека. Самоорганизация пространства, где происходит становление человеческого в человеке, придает особое значение процессам целеполагания, того образа, с которым человек себя отождествляет. Порождение новых качеств меняет его потребности. Философская антропология решает задачу синтезирования знаний и создания теории человека, разработки его концептуальной модели.

Идет интенсивный поиск новой парадигмы познания человека. Этому способствует осмысление противоречивых и неоднозначных философских концепций, накопление конкретных результатов исследований. Ранее человек отождествлял себя с одной из форм бытия, над ним довлело — “бытие определяет сознание”. Сегодня ученые [3; 17; 19; 26] приходят к осознанию всеединства форм существования, к идее “всечеловека”. Понимание того, что человек как объект исследования, объект управления не может быть рассмотрен, к примеру, с позиций З. Фрейда (где многое сведено к либидо) или К. Маркса (где он — результат общественных отношений) и других. Философско-антропологическая концепция человека, хотя имеет долю рационального, однако в целом искажает образ человека.

6.2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ САМОУПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ

Человек — биопсихосоциальное существо. С познавательной точки зрения человек — самый таинственный и сбивающий с толку исследователей объект науки. И следует признать, “... что в своих изображениях универсума наука действительно еще не нашла ему места”, — так начинает П. Тейяр де Шарден предварительное замечание, связанное с выявлением парадокса человека, если судить о нем по биологическим результатам его появления [39]. Мы подходим к человеку с разными измерениями его существования: биологическим, психическим, социальным, пространственным и временным. Однако человек подлежит еще и космическому, культурному, футурологическому измерениям и т. п.

Биологическое начало выражается в морфофизиологических, генетических, нервно-мозговых, электрохимических и других процессах. Под психическим понимают внутренний духовный мир человека — его сознательные, подсознательные и бессознательные процессы, воля, характер, темперамент, память, подпрограммы и т. д. Социальное начало характеризуется, прежде всего, положением человека в обществе (содержанием и характером его жизнедеятельности и деятельности). Как известно, ни один аспект в отдельности не раскрывает феномен человека в его целостности. “Биологическое, социальное, психологическое существуют в единстве в человеке, а абстракции фиксируют лишь крайние полюсы в многообразии человеческих свойств и действий” [2]. Если исходить в анализе человека из биологического начала, то будем вынуждены рассматривать его организменные (биофизические, анатомические, физиологические) закономерности, ориентированные на саморегуляцию вещественно-энергетических процессов как устойчивой динамической системы. Однако человек — субъект общественных отношений, и, сводя анализ к его социальной сущности (морфологического и физиологического уровня к психофизиологической и духовной структуре), придем в область социально-психологических проявлений человека как личности.

Человек — существо биосоциальное и подчиняется биологическим, социальным и космическим законам [9; 19; 31]. Общественное

начало пронизывает психическую, биологическую структуру индивида, выступающую основой его психической, сознательной жизнедеятельности. Таким образом, человек является интегральным единством биологического, психического и социального начал, сформированным из природного и социального, наследственного и приобретенного в жизни. Он представляется качественно новой ступенью развития — личностью.

Человек как функциональная система. Учитывая мнения кибернетиков, философов, других теоретиков и практиков, можно констатировать, что человек — живая функционирующая и развивающаяся система. Под системой предлагается понимать только такой комплекс избирательно вовлеченных компонентов, у которых взаимодействие и взаимоотношение приобретают характер взаимосодействия компонентов на получение фиксированного полезного результата [3]. Принимая это во внимание, выделим особенности функциональной системы человека:

- система — это не совокупность взаимодействующих компонентов, а комплекс избирательно вовлеченных;
- в системе взаимодействие и взаимоотношения компонентов приобретают характер взаимосодействия. В его функциональной системе нейроны взаимодействуют специально и целенаправленно, ограничивая степени свободы компонентов, но имея на это причину и смысл;
- в определение понятия “система” входит системообразующий фактор [21].

До тех пор, пока системологи точно не сформулировали фактор, который радикально ограничивает степени свободы, участвующие в данном множестве компонентов, все разговоры о системе и ее преимуществах перед несистемным подходом будут столь непродуктивны, как до сих пор была непродуктивной в конкретной исследовательской работе и сама общая теория систем [21]. Системообразующим фактором может быть взаимодействие всех людей по достижению общей цели. И гармонизировать эти отношения, создающие системный (синергетический) эффект необходимо государству как управляющей системе. Государство должно обладать для этого необходимым разнообразием (управленческой культурой) и, как требует закон разнообразия У. Р. Эшби, — соответствовать цели общества и его разнообразию. Однако может ли оно обладать необ-

ходимым разнообразием, если признать, что, как утверждал П. Флоренский и другие ученые, человек — микрокосмос, аналогичный макрокосмосу, т. е. изначально степень его сложности превышает уровень разнообразия системы социального управления. Исходя из последних положений, становится понятным существование противоречия между человеком и обществом. Разрешение противоречия — это признание за человеком права управлять собой, своим развитием, а обществу и государству надо создать для этого условия.

На сегодня можно ставить вопрос: что представляет собой человек? Что отличает его от животного? Отличие, на наш взгляд, хорошо показал П. Тейяр де Шарден, предлагая рассмотреть центральный феномен человека — рефлексию. С его точки зрения, рефлексия — это приобретенная сознанием способность сосредоточиться на себе и овладеть собой как предметом, обладающим своей спецификой, устойчивостью и своим специфическим значением, — способность уже не просто познавать, а познавать самого себя; не просто знать, а знать, “что знать” [39]. Он отмечает, что в человеке появился “живой элемент”, позволяющий осознавать свою организацию, что рефлектирующее существо в силу самого сосредоточения на самом себе внезапно становится способным развиваться в новой сфере. В действительности это возникновение нового мира. Абстракция, логика, обдуманый выбор и вся деятельность внутренней жизни — не что иное, как возбуждение вновь образованного центра, воспламеняющегося в самом себе [39]. По мнению де Шардена, рефлексия формирует личность, с возникновением которой появляется способность к бесконечной индивидуальной эволюции, происходит подъем сознания.

Дж. Локк отмечал, что рефлексия — это наблюдение, которому ум подвергает свою деятельность и способ ее проявления, вследствие чего в разуме возникает идея этой деятельности. Иначе говоря, рефлексия представляет собой интеграционный механизм, реализующий функцию познания, действий “ума”, который вступает во взаимоотношения с внешней реальностью и тем самым осуществляет сознательное самоуправление [2]. Таким образом, механизм рефлексии дает возможность человеку:

- видеть в нем не только биосоциальную, функциональную, автоматизированную систему, но и, с учетом мнения Гегеля [11], также духовную систему;

- моделировать окружающий мир и свое положение в нем, уровень подготовки к жизни;
- смотреть на себя со стороны и оценивать себя, свои поступки и действия, принимать решения по их изменению на основе системы базовых и индивидуальных ценностей, определенных критериев, сформированных в нем в процессе онто- и филогинеза;
- рефлексия — интегральный механизм психики, связанный с механизмами самосознания, самоопределения, воли и др.

Самоуправление как социоприродный феномен человека. Феномен человека представляет собой ансамбль общественных отношений и биосоциальных свойств, находящийся в непрерывной связи с космопланетарным, природным окружением. Это подтверждается классиками научно-культурного энциклопедизма (В. И. Вернадским, К. Э. Циолковским, А. Л. Чижевским, В. М. Бехтеревым, Б. Г. Ананьевым, М. М. Бахтиным и др.). Феномен человека выступает как уникальная голограмма, потенциально отражающая физические процессы, фундаментальные взаимодействия и их космологическое основание в виде “начала всех начал” [19]. Предполагается, что в результате применения ряда технологий можно стереть грань между реальностью психофизиологической организации человеческого организма и физической полевой реальностью внешнего мира, вывести сознание на прямое восприятие космической полевой реальности [30]. Одной из признанных мировой наукой тайн является сознание человека. В. В. Налимов в своих трудах [30] строит модель языка и сознания, указывает на необходимость понимания сознания как феномена Вселенной. Таким образом, социоприродный феномен человека — это реальность. Многие возможности психофизиологии человека, особенно ее резервы в научном плане, воспринимаются как феномен. Однако тысячелетняя практика предложила многие средства самоуправления человеку, и их использование позволяет ему сознательно управлять своим развитием.

Основным методологическим положением можно определить сам подход к осуществлению человеком деятельности для жизни, а не наоборот, как было и есть в нашем обществе и сегодня, когда человек является придатком общественной системы, служившей государству без адекватного взаимодействия в достижении целей.

В этом плане философия по своей природе выполняет особую мировоззренческую и методологическую функции. Обращаемся к

философскому видению теории и практики самоуправления развитием в силу того, что она определяет совокупность исходных ориентиров для ее разработки и, выполняя свои функции, выражает определенные отношения человека к миру, позволяющие видеть человека в центре внимания во всеобщих связях со Вселенной, во взаимодействии и взаимосодействии с окружающим его миром. Это — существенный методологический, гносеологический принцип познания человека и управления (самоуправления) им своим развитием.

6.3. ГЕНИАЛЬНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ РАЗВИТИЯ

6.3.1. ГЕНИЙ, ЕГО ОСОБЕННОСТИ, СУЩНОСТЬ

Понятие “гений”. В определениях термина “гений” в энциклопедиях, словарях и исследованиях преобладают эпитеты: исключительный, феноменальный, необычный, предельный как характеристики интеллектуальной мощи, природного дара способностей человека и его таланта. Попытаемся найти нечто общее, ибо индивидуальные особенности весьма значительны. В основу положим следующее определение: гений — высшая степень творческой одаренности, талантливости в какой-либо сфере деятельности [36].

Гений — не просто необыкновенная, чрезвычайная мера одаренности. Многие певцы были одарены не меньше Ф. Шаляпина, а многие художники рисовали лучше И. Репина, многие физики и математики — современники Эйнштейна знали физику и владели математическим аппаратом лучше. Основные характеристики таланта высшего уровня:

- продуктивность, большой объем работы по длительности выполнения (46 томов сочинений Ф. Бэкона; 119 публикаций Ч. Дарвина; 248 — работ А. Эйнштейна; 30 книг Ж. Пуанкаре);
- наличие в творчестве взаимосвязанных проблем и большого числа идей, вытекающих из этих проблем, влиянием на современников и потомков, индексом цитирования их работ. Исходя из этих суждений, можно считать, что понятие “неузнанный гений” неверно, хотя иногда открытия гения могут опережать время. Другое дело, что

сделанное гением современники не могут еще понять, экспериментально подтвердить, оценить по достоинству.

Природа гения. Сущность гения можно определить как органическое слияние высочайшего интеллекта, способного к глубокому постижению истины, волевой целеустремленности, интуитивной пронизательности и богатства чувств (прежде всего, чувства нового), проявившихся в высокопродуктивном творчестве, результатом которого являются вершинные научные и художественные достижения гуманистического содержания, ставшие этапом в прогрессе человеческой культуры. Эта сущность постигается полнее в сравнении, сопоставлении, противопоставлении на примере с талантами. Разницу между талантом и гением видят в следующем. Гений — всегда талант, наиболее полное его проявление. Отличия гения от таланта заключаются в следующем [13].

- Творчество носит оригинальный и новаторский характер, его результат фиксируется количественно и качественно. Талант означает врожденную склонность к некоторым специальным видам деятельности, относительно быстрое и легко обретаемое особенное искусство.
- Универсализм гения. Талант является специфической, а гений — всеобщей способностью. Гений есть всеобщая способность к созданию подлинных художественных произведений, равно как и энергия, благодаря которой он развивает и упражняет эту способность. Гений редко бывает односторонним. Последнее чаще встречается у талантов. Известна характеристика, данная Наполеоном своему маршалу (Мюрату) : “Гений в седле, олух на земле”.
- Способность достигать и затем постоянно сохранять в определенной сфере деятельности высшее мастерство. Талант может иметь временное проявление, блистательный его дебют — печальный конец.
- Гений делает то, что надо, и знает, как это сделать. Со стороны это воспринимается, как спонтанные и неосознанные действия. Гении часто одарены способностями и большими страстями. И часто они страстно стремятся утвердить свое видение мира не ради честолюбия и славы.

Гений отличается от таланта глубинным постижением сущности бытия, новаторским характером творчества, умением предвидеть будущее, а также универсализмом мировоззрения и деятельности [13].

Он если не первым прокладывает новую тропу, то оставляет на ней самый заметный след и перегоняет других, избирая иной путь к цели.

Сказанное о гениях-мужчинах верно и по отношению к женщинам. На сегодня долг мужчин женщинам еще не оплачен. Их тысячами не допускали на мужскую половину — в клубе, в обществе, даже в доме. Со времен патриархата считалось, что смысл жизни женщины — мужчина, он — ее судьба, все ее запросы должны замыкаться на том, чтобы обеспечить ему максимум удобств (независимо от того, оба ли они свободны) и вырастить детей [13]. Мужчины ратовали похвалы женщинам: их тонкому вкусу, глубине чувств и разнообразию способностей, но ничего не делали, чтобы эти способности проявились. Эмансипация женщины не устранила тысячами складывающихся традиций, груз которых несла и во многом еще продолжает нести женщина. Считалось, что гениальность — прерогатива мужчин. Сегодня мир изменяется в отношении к женщине. Однако для полноты использования второй половины творческого потенциала человечества, нужно учесть систему факторов, как минимум, изменить стереотипную шкалу ценностных ориентаций. Исследователи указывают, что в сфере творчества женщины нуждаются не только в стимулировании, но больше — в признании и одобрении.

Изменения положения женщин требует культурное развитие человечества. Как минимум половине качеств еще не востребованных в социуме мешает традиция о роли и месте женщины в обществе. Так, в США академии и научные заведения считаются “мужской территорией”, где ценятся и вознаграждаются традиционно мужские виды поведения — конкуренция, агрессивность, ориентация на карьеру [13]. И в академическом мире не ценятся традиционно женские черты поведения: сотрудничество, поддержка коллег и студентов, интерес ко всем людям, независимо от их статуса. Это изначально ставит женщину в неравное положение с мужчиной и не способствует развитию человека, человеческой цивилизации в XXI ст. Практика управления показывает эффективность современной организации труда, где господствует культура взаимодействия, сотрудничества, т. е. качества, изначально присущие женщине.

Исследователи отмечают, что малое представительство женщин в науке вызвано существующим отношением к женщинам, а не различиями в одаренности. Это отношение неодинаково в разных странах.

Причинами, мешающими приходу женщин в науку, называют то, что родители и педагоги внушают детям стереотипы, связанные с различием пола, мужскими и женскими профессиями. И “культурные ожидания”, усваиваемые человеком, сызмала влияют на его систему ценностей, его устремления, что не может прямо и косвенно не влиять на выбор карьеры [13]. При выполнении заданий на дивергентное мышление, легкость генерирования идей, ассоциативную продуктивность, оригинальность, самобытность, спонтанную гибкость отчетливых различий между полами не было обнаружено [13].

Утверждение, что женщина менее продуктивна, чем мужчина, в сфере научных исследований несостоятельно. Как считает Айзенк, женщины несколько превосходят мужчин в способностях к запоминанию, а также словесных. Они быстрее овладевают практической грамматикой языка, раньше начинают говорить, их словарный запас богаче. Все это автор доказывает экспериментально. Его вывод об общих интеллекте и умственной одаренности совершенно определенный: нет оснований говорить о превосходстве того или иного пола.

Так, по данным сенатской подкомиссии США, средний годовой доход, полученный за счет изобретений, патентов на лицензии, где авторы — женщины, значительно выше, чем мужчин. Исследователи отмечают широту диапазона женских изобретений. Реальные факты развеивают мужской скепсис относительно женского интеллекта.

Например, творческим гением обладала писательница Леся Украинка (1871–1913). Поражает широта ее знаний и круг интересов. Она великолепно знала мировую историю и литературу. Для младших сестер она написала “Древнюю историю восточных народов”. Ее статьи об итальянской, польской и немецкой литературах отличаются тонкостью и глубиной суждений. Досконально разбиралась писательница и в теоретических вопросах социализма. Была великолепной пианисткой, занималась живописью, в совершенстве владела десятью иностранными языками. Это то, что касается универсальности ее развития, однако главное — в новаторском характере творчества. В поэзии и драмах (“Каменный властелин”, “Кассандра”, “В пуще” и др.) она дала новую трактовку так называемым вечным мировым образам, поставила и своеобразно интерпретировала ряд социальных, нравственно-философских и психологических проблем [13].

Много общего в проявлениях одаренности в деятельности гениальных мужчин и женщин, но есть и принципиальные различия, определяемые сферой их деятельности. Эти дополняющие профессиональную сферу качества еще не востребованы обществом. В соответствии с принципом дополнительности Н. Бора у женщин имеется, как минимум, половина способностей, дополняющих мужчин, использование которых, быть может, помогло вывести цивилизацию из системного кризиса, куда ее завели управленцы-мужчины.

6.3.2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ГЕНИАЛЬНОСТИ

Феномен появления гения. Феноменом, загадкой гения являются причины его появления. Большинство специалистов сходятся на том, что гений — результат и природной одаренности, и благоприятных социальных обстоятельств, и сознательной ориентации человека на самоусовершенствование [13]. Выделяют следующие причины и движущие силы (факторы) становления гения: природа (врожденная одаренность), собственные усилия (труд), ближайшее окружение и общество в целом. Естественно, эти факторы взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Практика показывает, что целенаправленно сформировать гения не удастся. Действия разных факторов, неподвластных человеку, не позволяют управлять их развитием. Это могут быть социальные процессы исторического масштаба, в эпицентр общественных сдвигов которых будущий гений должен попасть и подвергнуться такой комбинации социальных мутаций, которые бы “заставили” личность, наделенную определенным набором данных, максимально раскрыть свои способности, предельно развить творческие возможности.

В возникновении и развитии таланта есть что-то непреодолимое, исторически обусловленное объективными факторами, встреча которых с субъективной готовностью и непреодолимым стремлением личности к творчеству и дает ту искру, которая зажигает светильник гениальности [13]. Путь развития гения может совпадать с путем других людей, но на каком-то этапе (точка бифуркации), он становится другим, неповторимым.

Тогда благотворные факторы, оказывающие воздействия на развитие любого человека, приобретают особый вес в формировании

великого человека. Трудно определить факторы, формирующие умы гениев, превращающие таланты в гении, но выявить условия их развития можно с большой вероятностью. Известно, что гению присущи определенные, в высшей степени развитые способности. Он обладает талантом, его развитию присуща периодизация, имеет учителей, способствующих его совершенствованию, и огромное воздействие на него оказывает культурная среда. Но гениальность не цвет кожи, не классовый или профессиональный атрибут, а общечеловеческое свойство.

Гениев нельзя выращивать генетически (путем “скрещивания”), как скаковых лошадей. Зафиксировано очень раннее проявление одаренности у детей и достижение исключительно высоких творческих результатов в раннем юношеском возрасте. Деятельность выдающихся ученых начиналась рано. Первый печатный труд Дарвин, Фарадей, Гаус, Максвелл, Паскаль, Эйнштейн опубликовали, когда им было 22 года, Фрейд — 21 год. Период активной работы таких ученых обычно довольно продолжителен (в среднем 34 года). Ч. Дарвин активно трудился в течение 50, А. Эйнштейн — 53, З. Фрейд — 55 лет. Однако академические звания и мировое признание (например, 149 лауреатам Нобелевской премии) приходили к ним спустя 25–26 лет после первой публикации, хотя средний возраст нобелевских лауреатов относительно невысок — 39 лет. Еще более разительны примеры создания зрелых и современных произведений в юношеском, отроческом и даже детском возрасте поэтами, композиторами, художниками. Анализ деятельности одаренных людей дал такие результаты [13]:

- раннее овладение знаниями в избранной специальности или в искусстве;
- проявление высокого интеллекта, способности мыслить, хорошая память в раннем детстве;
- энергичность, быстрое продвижение, увлеченность учебной и трудовой деятельностью;
- ярко выраженная независимость, предпочтение работать в одиночку, индивидуализм;
- чувство самосознания, творческой силы и умение контролировать себя;
- стремление контактировать с одаренными юношами или взрослыми;
- повышенная реакция на детали, образцы творческого труда и другие явления внешнего мира;

- извлечение пользы из быстро накапливаемого художественного или интеллектуального опыта.

Высокоодаренный ребенок — одно из условий формирования выдающегося человека, но прямой связи между способностями ребенка и взрослым гением нет. Психолог Леонтьев неоднократно подчеркивал, что ребенок развивается через посредство другого, получая от него знания, оценки предметов и явлений внешнего мира. Отсюда важная роль его первых воспитателей — родителей. Ведь даже случайная встреча ребенка с чем-то или кем-то может приковать интерес и “перевернуть” его жизнь. Огромную роль может сыграть в открытии и умелом направлении развития его способностей умный и тонкий наставник. Правильно определив творческие наклонности ребенка, в дальнейшем их поощряя и развивая, можно ускорить развитие его интеллекта. Однако обществу нужны не просто интеллектуалы, а еще и личности.

Детская одаренность, вовремя распознанная и умело направленная, может поразительно проявить себя в отроческом возрасте. Но из зерна способности не всегда вырастает гениальность. Гений — далеко не всегда выросший вундеркинд, а вундеркинд не всегда становится гением. Возникает вопрос о соотношении одаренности как таковой и одаренности творческой. Бетховена в отличие от Моцарта поначалу надо было силой усаживать за фортепьяно. Следовательно, детские способности нужно обогащать.

Существуют различия между обычной ученической одаренностью, включающей обучение и измеряемой тестами, и творчески-продуктивной, которая приводит к творческим результатам. Она может отражать усилие, выразившееся один раз за всю жизнь. Первая проявляется часами, днями, неделями; вторая — в достижениях, на которые затрачиваются месяцы и годы. Первая не всегда сочетается с глубокой увлеченностью делом, вторая — обязательно.

Исследования психологов, педагогов и наблюдения воспитателей показывают, что в детском возрасте, особенно до пяти лет, возникают задатки большинства способностей для формирования таланта. И в этом плане отрицательно сказывается педагогическая запущенность, т. е. остаются невыявленными, нераскрытыми и неиспользованными потенциальные возможности детского разума.

Признавая большую роль природных способностей человека, психология и теория воспитания не считают их фундаментом, на базе

которого и в соответствии с которым можно достраивать личность. В развитии человека, формировании таланта имеет значение вся система деятельности общества по созданию условий во всех сферах жизни и на всех уровнях социальной иерархии для развития способностей каждого. Не приспособление к природному таланту, не подстройка под него, а его целенаправленное развитие системой научно разработанных и общественно полезных мер должно определять деятельность общества.

Учет социокультурных факторов развития таланта как организация учебного процесса в школе, характер обучения, отбора детей для различного типа школ, составления программ обучения, несомненно, полезно, одинаковых людей нет. Кто более талантлив, решается не в первые годы жизни людей и не комиссиями, а в процессе длительной учебы, проверок и испытаний реальной жизни. Талант выращивается на протяжении всего периода формирования человека и до начала его профессиональной деятельности.

Роль ближайшего окружения в формировании таланта. У всех гениев были учителя, но мы не всегда знаем кто и какие. Сократ был учителем Платона, Платон – Аристотеля, но вот кто был учителем Сократа или Шекспира? Реально присутствующий образец играет большую роль в развитии творческой личности. По данным исследований, в США 68 % детей выбирают тот вид деятельности, которым занимались близкие им взрослые.

Не у всех гениев непосредственными учителями были гении, и не всем гениям, имевшим учеников, удавалось воспитать тоже гения. Пока тайной передачи дара от одного лица другому обладает только природа, людям же удается передавать “из рук в руки” другим только знания, опыт и мастерство, да и то не без потерь, иногда очень значительных. Для успеха в воспитании гениев необходимы умные и высокопрофессиональные педагоги. Речь идет не о личных наставниках, а об учебе в целом. В самообразовании (обучении, воспитании и развитии), безусловно, любой гений имел великих учителей. Подражал он им или нет, но учился у них, несомненно.

Известное высказывание кинорежиссера С. Эйзенштейна “научить нельзя – научиться можно” явно указывает на огромное преимущество самообразования. Но научиться легче у хороших учителей. Прав лауреат Нобелевской премии П. Самуэльсон, сказавший: “Пер-

вое условие для получения Нобелевской премии — наличие хорошего учителя”. И действительно, у многих лауреатов учителями были также ее лауреаты. Но не все поколения учителей и учеников рожают гениев. Для рождения гения должны созреть и объективные и субъективные условия. Постепенно накапливаются идеи, опыт, мастерство, культура, приводящие к качественному скачку таланта.

Гений рождается, как искра из камня. Он выходит из среды себе подобных. Отсюда — среда одна, а результат разный. Зарождающийся гений — это сильный росток, способный выстоять против равнодушия и замалчивания, но может увязнуть в тине безразличия к его таланту, целям и замыслам. Отсутствие творческой атмосферы, где кипят споры и сходятся различные мнения, ведет к застою, разлагающе действует на формирование талантов.

В культуре периода застоя воспроизводятся преимущественно носители этой же культуры, не терпящей отклонений, непохожести, оригинальности. Она поощряет однотипное, стандартное. В готовых, наперед заданных предписаниями и инструкциями и ограниченными жесткими положениями формах таланту трудно найти пространство для свободного развития. Борьба с ними развивает талант. Если талант идет на риск, он может победить в своем ближайшем окружении. Но в сражениях с бюрократической машиной он часто терпит поражения. Ученый может спорить и побеждать своих коллег в своей среде, а в стычке с истеблишментом он редко выходит победителем, ибо здесь имеет место не спор идей, а столкновение идеи и силы.

Гениальность, как и любая способность, требует условий для полного раскрытия. Это не только “благоприятные”, но и неблагоприятные условия, порождающие энергию на преодоление этих условий и поиск новых путей решения проблем. Пока человек чувствует себя сильным и способным преодолевать, препятствия не подавляют его, а побуждают к новой активности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. В чем Вы видите теоретико-методологический аспект становления проблемы развития человека?
2. Как Вы понимаете выражение: “человек — основа ресурса общества”?

3. Как философская антропология понимает сущность человека?
4. Охарактеризуйте концепцию социального человека.
5. Как из происхождения человека можно выявить его сущность?
6. Что значит человек микрокосмос, аналогичный макрокосмосу?
7. Охарактеризуйте человека с позиций прикладной акмеологии.
8. Проанализируйте валеологический аспект управления развитием персонала.
9. Охарактеризуйте здоровье человека как объект управления для развития.
10. Что понимают под здоровьем человека?
11. Охарактеризуйте человека как субъект самоуправления своим развитием.
12. Охарактеризуйте человека как биопсихосоциальное существо.
13. Охарактеризуйте человека как функциональную систему.
14. Что представляет собой социоприродный феномен человека — самоуправление?
15. Охарактеризуйте гениальность как объект развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Акмеология: Учебник* / Под общ. ред. А. А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002.
2. *Анисимов О. С. Методология: функция, сущность, становление.* — М.: Изд-во РАГС, 1996.
3. *Анохин П. К. Теория функциональных систем // Успехи физиологических наук.* — 1970. — Т. 1, №1.
4. *Афанасьев В. Г. Системность и общество.* — М.: Политиздат, 1980.
5. *Бакшанский В. П., Жданов О. Н. Менеджмент вашего здоровья.* — М.: ПЕРСЭ, 2000.
6. *Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (Тектология).* — М.: Экономика, 1989.
7. *Булгаков С. Н. Собрание сочинений: В 2-х т.* — М., 1993. — Т. 1.
8. *Бурсов Б. В. Личность Достоевского.* — Л., 1979.
9. *Вернадский В. И. Живое вещество и биосфера.* — М.: Наука, 1994.
10. *Волков Ю. Г., Поликарпов В. С. Человек: Энциклопедический словарь.* — М.: Гардарики, 2000.
11. *Гегель Г. В. Эстетика: В 4-х т.* — М., 1968. — Т. 1.

12. *Горбачев В. В.* Концепции современного естествознания. — М.: Мир и Образование, 2003.
13. *Гончаренко Н. В.* Гений в искусстве и науке. — М.: Искусство, 1991.
14. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — М.: ПЕРСЭ; СПб.: Университетская книга, 2000.
15. *Деркач А. А.* Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. — М., 1999.
16. *Диалектика* процесса познания. — М.: МГУ, 1985. — Кн. 3.
17. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. -М.: Славянский диалог, 1996.
18. *История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Валового.* — М.: Инфра-М, 1997.
19. *Казначеев В. П.* Космопланетарный феномен человека. — Новосибирск: Наука, 1991.
20. *Калина Н. Ф.* Основы психотерапии. — К.: Рефл-Бук, Ваклер, 1997.
21. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1998.
22. *Катица С. П., Курдюмов С. П., Малгшецкий Г. Г.* Синергетика и прогнозы будущего. — М.: УРСС, 2000.
23. *Кедров Б. М.* Проблемы логики и методологии науки. — М.: Наука, 1990.
24. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.
25. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетическое расширение антропного принципа // Синергетическая парадигма: Многообразие поисков и подходов. — М., 2000.
26. *Лосский Н. О.* История русской философии. — М., 1991.
27. *Льюис Д.* Стресс-менеджер. — М.: АСТ, 2000.
28. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М.: Изд-во РАГС, 1996.
29. *Маркс К., Энгельс Ф.* Избранные сочинения. — М.: Политиздат 1969. — Т. 33.
30. *Налимов В. В.* Спонтанное сознание. Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности. — М.: Прометей, 1989.
31. *Назаретян А. П.* Интеллект во вселенной. — М., 1991.
32. *Общая и прикладная акмеология.* — М.: Изд-во РАГС, 2001.
33. *Огнев А. С.* Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. — Воронеж, 1997.

34. *Петленко В. П.* Валеология человека: В 5-ти т. — СПб.: Петроградский и К°, 1996.
35. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Психология человека. — М.: Школа-Пресс, 1998.
36. *Словарь* русского языка. — М.: Русск. язык, 1987.
37. *Тойнби А. Дж.* Постижение истории. — М.: Прогресс, 1991.
38. *Хайек Ф. А.* Дорога к рабству // *Новый мир*. — 1991. — № 7, 8.
39. *Шарден де Пьер Тейяр.* Феномен человека. — М.: Наука, 1987.
40. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.
41. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М.: Школа культурной политики, 1995.



РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА, ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПСИХИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ

Понимание особенностей механизмов. При развитии человеческой личности необходимо согласовать различия в понимании — индивид, субъект, личность. Осуществляя свою функцию в поведении, человек использует соответствующий “стандартный” набор психических механизмов. Исходя из занимаемой позиции (деятельностной, социальной, социокультурной), он увеличивает количество функций и механизмов мышления, сознания, самосознания, самоопределения, рефлексии и др. Однако у каждого человека какие-то функции (и механизмы) в жизненном процессе становятся предпочтительными в проявлениях и развитии. Это источник индивидуализированного проявления человека в жизнедеятельности и деятельности.

В деятельности соблюдение норм укрепляет субъектные качества человека и ослабляет личностные. Когда человек занимается коррекцией норм и отношений к той же деятельности (относится инновационно), он укрепляет личностные качества и ослабляет субъектные. Использование того или иного механизма происходит в кооперативном объединенном труде персонала организации. В кооперативных, деятельностных и иерархических структурах организационного взаимодействия можно выделить базовые, сервисные, исполнительские и управленческие звенья. Субъектные и личностные качества человека чувствительны к исполнительской и управленческой деятельности.

Следовательно, субъектные качества укрепляются в исполнительской, а личностные — в управленческой деятельности.

Динамика изменения субъективных механизмов зависит от индивидуальных склонностей, предрасположенности человека и от воздействия социальной и деятельностной среды, от пребывания в этих средах и их требованиях к человеку. Например, человек выполняет чей-то “заказ”, при этом нельзя говорить, что он субъект или личность, ибо эти понятия определяют не проявления реального человека и использование им механизмов своей психики, а просто поведение соответствует складывающейся ситуации. При этом происходит сравнение деятельности на ее соответствие или несоответствие норме поведения и осуществляется принятие решений на коррекцию норм, приводящее к развитию деятельности.

Процесс развития психических механизмов индивида, субъекта и личности человека. Человек принадлежит к миру естественных, социальных отношений, к миру культуры [3]. Социальные отношения связаны с подчинением, порождают трансформацию мотивационных, потребностных, поведенческих механизмов, и человек приобретает субъективные качества. Овладение культурой приводит к тому, что субъективные качества обобщаются. Абстрактные потребности (ценности), абстрактные цели (идеалы), абстрактные нормы (стратегии), с одной стороны, сохраняют свое предписывающее начало для деятельности человека, но, с другой, предполагают их конкретизацию [7].

Освоение культуры означает приобретение способностей конкретизировать поведение в жизнедеятельности и деятельности в соответствии с ситуацией. Человек как бы освобождается от жесткости норм окружающего мира и может выбрать альтернативу (относительно потребности, мотива, цели, знания, поведения и т. п.). При этом, используя рефлексию, можно выбирать, опираясь на осознание, самоосознавание, мыслительные способности и т. п. У человека с развитой культурой мышления в рефлексии совмещаются естественные внутренние основания поведения (индивидуальные потребности, знания, мотивы, способы поведения) и выращенные, окультуренные аналоги — ценности, концепции, понятия, категории, проблемы, стратегии, идеалы [7]. Внутренние основания как критерии нормирования или перенормирования деятельности соотносятся с жизненной ситуацией и динамикой потребностного состояния.

Развитая культура мышления — это мышление человека, владеющего определенными “мыслительными эталонами”, или особенностями мышления выдающегося мыслителя, признанными эталонными и приемлемыми для воспроизведения другими, или полученными в результате изучения сущности мышления и использования сущностных представлений для построения общих, абстрактных норм, организующих реальный мыслительный процесс. На рис. 7.1 представлен человек, в сознании которого происходит исследование (реконструкция) причины затруднения в деятельности (Сит), далее строится поведение исходя из потребностей человека, выраженных и соотносенных в конкретной или абстрактной форме (цели, идеалы). Если результаты исследования причины затруднений в жизнедеятельности или деятельности вскрыты, то человек сразу может разработать (уточнить) стратегию своего поведения и на ее основании действовать в соответствии с уточненной нормой — планом, проектом, программой, методом, целью и т. п. Если причины затруднения требуют критического анализа, то осуществляется проблематизация — тип мыслительного процесса, организация которого ориентирована на постановку проблемы и ее решение по соответствующей типу проблемы технологии. Если затруднения приводят к необходимости дополнительного понимания, то после реконструкции события строится концептуальная (понятийная) модель сложившейся ситуации.

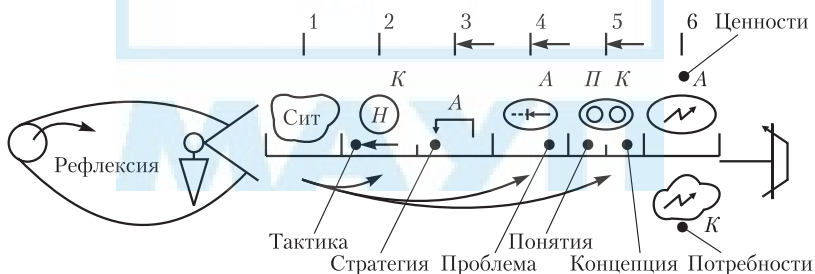


Рис. 7.1. Организация рефлексии культурно мыслящего человека [6]:
 1 — реконструкция причин затруднения в конкретной ситуации; 2 и 3 — нормы (конкретные — К и абстрактные — А) тактики (стратегии); 4 — проблематизация; 5 — концептуальные (К) и понятийные (П) модели ситуации; 6 — система базовых и индивидуальных ценностей

Изменения в человеке подчинены в ходе обучения логике использования средства, и чем более необычно средство, которым он овладевает, тем больше в нем должно происходить трансформаций, т. е. он должен знать, уметь, желать, ценить, мыслить, самоопределяться и т. д. Такой вариант применения средств требует наиболее сложных перестроек в человеке, наличия личностных качеств. Личность в подобных случаях как отрицает (продуктивный аспект), так и сохраняет (репродуктивный аспект) прошлое. Она подчиняет самовыражение, поиск новизны самой по себе с решением вполне определенной задачи и проблемы, источником поддержания которых служит социокультурная среда. Личность ничего не теряет и только “уплотняет” своей инновационностью прежние результаты [5].

Вершиной (“акме”) развития человека является процесс созревания, накопления жизненного потенциала, становления и проявления высших психических функций в реальной деятельности. На пути изменений и развития личностные механизмы проявляются раньше, чем наступает акмеологически значимый период. Если учитывать специфику усложнения личностного механизма и поведение человека в процессе развития, то это можно сделать на основе выделенных ранее типов поведения человека, соответствующие им характеристики индивида, субъекта и личности. Индивидуальная форма характерна для логики удовлетворения индивидуальной потребности. Простейший ее вариант включает следующие стадии [5]: объективное возникновение потребности, ее субъективное отражение; активация поведенческого механизма; поиск предмета потребности; познание найденного предмета, его потребностная оценка и придание потребностной значимости образу предмета; изменение поведения под воздействием потребностно значимого образа потребности или мотива с переходом от поиска к присвоению предмета, исчезновение потребности, фиксация отсутствия потребности (рис. 7.2).

В результате прохождения данного цикла в психике остается след процесса, потерявшего потребностную значимость и переставшего быть мотивом. Однако этот след как активизирующее начало может оживать вновь за счет возникновения благоприятных обстоятельств активизации следов прошлого (потребностного) состояния.

Индивид предопределен, прежде всего, изнутри. Внешние обстоятельства могут изменить (усложнить) рисунок цикла его поведения, но если при сохранении логики удовлетворения индивидуаль-

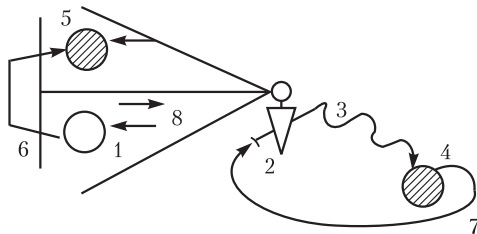


Рис. 7.2. Схема индивидуальной жизнедеятельности:

1 – возникновение потребности в чем-то и ее отражение в сознании; 2 – запуск поискового действия; 3 – поисковое действие; 4 – встреча с предметом; 5 – отражение предмета; 6 – сопоставление образов; 7 – действие по присвоению; 8 – исчезновение потребности и ее образа

ной потребности предмет оценивается как несоответствующий потребности, то он преобразовывается до соответствующего состояния. Преобразование предполагает, что человек как бы отталкивается от познавательного образа предмета и переходит к проектно-целевому. Цель отличается от мотива тем, что мотив характерен будущему состоянию предмета. Следовательно, в человеке должны возникнуть новые способности и механизмы, обеспечивающие деформацию актуального представления и выработку не познавательного, а проектно-целевого отношения к реальности. Это предсознательная форма реализации подходов, но она является общей предпосылкой будущих изменений. Указанное изменение выступает как пример многих других вариантов. Общее для них состоит в том, что в рамках простого цикла возникает разрыв, порождающий вторичную потребность (здесь преобразовательного типа) и соответствующий служебный цикл процессов.

В зависимости от места разрыва могут быть типовые или ситуационно предопределенные серии служебных циклов, которые, в свою очередь, могут дать основание третичным процессам и т. п. В реальности индивидуальной жизнедеятельности все сервисные звенья, даже если они не завершены, располагаются в последовательности как включенные звенья одной цепи. Аналитик еще должен обнаружить циклическую, а не линейную структуру и найти обоснование появлению того или иного цикла (яруса). Вне этого анализа нельзя обнаружить завершение жизнедеятельности или ее незавершенность и напряжение продолжения поведения.

Субъектное поведение характерно реализацией логики норм деятельности. Подчинение человека требованиям норм обусловлено процессом порождения социальных отношений. Социальные отношения включают появление и преодоление конфликтов в условиях совместного существования людей. Простейший цикл социальных отношений состоит из следующих фаз: использование “другого” в качестве объекта потребности; сопротивление такому использованию со стороны “другого”; противопоставление как конфликт; вхождение в согласование способов использования друг друга, приемлемых для каждой стороны; соблюдение требований договоренности (рис. 7. 3) [4].

Выход из жизнедеятельностного отношения людей в социальное опирается на способности: к введению нормативной версии для деятельности другого человека и для себя; к учету нормативной версии другого человека; к переводу нормативной версии в функцию нормы; к самоотношению и самокоррекции; подчинения самокоррекции требованиям нормы. Особую функцию реализует служебная способность к познанию “другого” — идентификация (отождествление с партнером, понимание его потребностей, мотивов, целей и т. п.). Подобная форма субъективного познания может быть применена и к себе через выдвижение версий “себя” и их проверку в имитационных действиях.

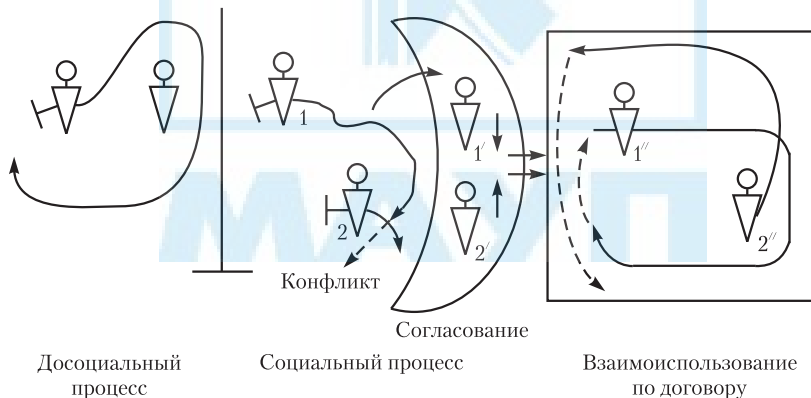


Рис. 7.3. Схема взаимодействия людей в социуме:

1 — человек, имеющий потребность в другом и пытающийся использовать его в своих интересах; 2 — человек, не желающий сотрудничать; 1' и 2' — согласование отношений; 1'' и 2'' — договорные отношения

Простейшей формой субъектного проявления является поведение по достижению цели. Цель возникает (см. рис. 7.3) в связи с несоответствием найденного предмета. Это несовпадение индивидуальной потребности с образом найденного предмета вырабатывает к нему потребностно-поведенческое отношение. В этом случае у человека должна развиваться способность выхода за пределы логики индивидуального потребностного состояния в логику деятельности и ее возможных изменений.

Если субъективное восприятие предмета происходит с деформацией первичного представления, то поведение по результатам трансформации образа предмета создаст дополнительный ярус мыслительных процессов.

Однако приобретение способности не только манипулирования предметным представлением, но и введения этого манипулирования в логику самого предмета не является достаточным для субъектного поведения. Индивидуальное целеполагание — лишь необходимая предпосылка. Основой выступает приобретение способности к реализации цели и способа действия, вырабатываемых в человеке в ходе образования, развития адекватного отражения реальной действительности и усвоения культурных норм, обогащения культурой. В то же время, чтобы оторваться от логики удовлетворения индивидуальной потребности, необходимо дополнительно прийти к социальной ситуации и социальному типу поведения, генерирующего отчужденное потребностное основания поведения.

Исходная предпосылка перехода от индивидуальной к социальной ситуации — появление процессов, потребности и логики согласования индивидуальной жизнедеятельности в рамках совместно значимых целей и способов действия. Базой такой возможности выступает особое отношение к действию, поведению на основе рефлексии. В любом разрыве первоначального цикла жизнедеятельности (см. рис. 7.1), где человек стоит перед выбором продолжения попыток действовать в рамках прежней стратегии или замены ее, он может сохранять траекторию того же поведения, построить новый цикл поведения или изменить мотивационное состояние. В этой логике последнее невозможно, оно как бы консервируется и выделяет из себя служебное звено. Человек как бы откладывает продолжение процессов в прежней логике и осуществляет оценочное отношение к ней самой и к ее реализации. Выделение отношения к процессу жизнедеятельности из отношения

к образу предмета содержит в себе и отношение к самому человеку, к его потребностному основанию поведения. Однако второе выделяется позднее как результат идентификационных процессов в общении. На стадии анализа оцениваемым становится не предмет, а способ действия, что и обуславливает особую форму рефлексии.

При этом для выработки отношения к способу действия, к осуществляемому поведению необходимо специально построить эти представления. Для человека это означает найти внешнего наблюдателя либо быть наблюдателем самому, что означает смену типа познания от внешнего типа к внутреннему (интроспекции, самонаблюдению и т. п.). Поскольку во внутреннем плане сознания сохраняется разделение образа на внешний и внутренний, то оно как бы дублируется для их анализа. При этом само выделение рефлексии действия также является следствием разрыва и предполагает вторичную потребность, включенную в целое прежней. Рефлексивный процесс не может быть приостановлен по произволу рефлексирующего, так как это служебный закономерный процесс, предназначенный человеку, чтобы он был человеком.

Итак, возможность самоотношения реализуется в ситуации разрыва в понимании процесса деятельности. Для анализа специфики субъектного поведения принципиален разрыв, связанный с неудачной попыткой использовать другого человека в качестве предмета потребности. В отличие от встречи с предметом, несоответствующим потребности, которым можно “без его согласия” манипулировать, преобразовывать, другой человек обладает собственной логикой жизнедеятельности. Именно жизнедеятельность, а также субъективность легко противопоставляются попытке превратить человека в особый, но предмет оперирования.

Противодействие попытке использования человека как предмета потребности, например, в качестве владельца значимого для потребления предмета потребности, может быть взаимной. Если попытка преобразовать поведение другого сталкивается с сопротивлением, возникает ситуация выбора: обхода строптивного человека или продолжения попыток склонить его к нужному поведению вне учета его устремлений; согласовать с ним условия, при которых можно было бы взаимно изменить поведение. Согласование (рис. 7.3) принципиально отличается от первых двух вариантов и создает новую логику, сохраняющую существование логики удовлетворения потребности и ее прео-

доление. Сущность нового лежит в отчуждении от части своего поведения, согласии на его изменение в рамках чужих интересов, в частичном подчинении интересам другого, в выработке способов взаимопользования, в порождении механизмов, обеспечивающих соблюдение договоренностей в течение оговоренного времени. Тем самым внутренний индивидуальный интимный механизм рефлексии, выработки способа действия становится межсубъектным и взаимозначимым.

В новой логике ведущим является рассогласование и его преодоление. Поэтому служебной потребностью предстает, с одной стороны, необходимость в устранении несогласованности поведения. С другой стороны, согласование поведения в пределах исходных индивидуальных потребностей придает результату согласования потребностную значимость и ведет как бы к повторному, хотя измененному продолжению индивидуальных жизнедеятельностей. В то же время согласование порождает совершенно новый тип логики поведения — нормореализационный. Основанием для него является не индивидуальная потребность, не желание согласовать поведение, а приведение поведения в соответствие с заранее заданным представлением о нем.

Именно в данном поведении прерывается системообразующая функция индивидуальной жизнедеятельности, превращаясь в сервис реализации нормы. Для человека это выступает как отчужденное, и даже при появлении механизмов, обеспечивающих реализацию нормы, оно оценивается лишь как временное. Субъект деятельности существует именно как реализатор требований, порожденных либо кем-то, им самим либо в ходе согласования. Однако наряду с психологическим анализом возникает новый, нормативно-деятельностный анализ, проясняющий существование и изменение норм. Этот анализ имеет свою неиндивидуальную логику, хотя и при участии отдельных людей. Норма без изменений может быть перенесена в иные ситуации и время, становясь основой новых реализаций деятельности. Нормативные содержания при их обобщении превращаются в абстрактные нормы (см. рис. 7.1), становятся основаниями для конкретизации. Благодаря обобщению нормы (абстрагированию) остаются неизменными во многих частных конкретных деятельности людей, сближая различные реализации. Роль подобных проявлений в мире норм и их воздействие на человека рассмотрены ниже.

Для субъектного поведения характерна выработка психофизическими механизмами противодействия естественной динамике психофизических состояний. Наиболее развитым типом таких механизмов является воля [5], однако путь к ней многоэтапный. Во-первых, в согласовании каждая сторона воздействует одна на другую в логике своего интереса (см. рис 7.3). Как воздействие, так и реагирование на него должны преодолеть предметно-средственную логику, для которой характерен подбор тех действий, которые игнорируют интересы другой стороны и обеспечивают предшествующий тип преобразовательного воздействия. Сопrotивление отчужденному предметно-средственному воздействию стимулирует новое познание партнера. От предметного типа познания осуществляется переход к субъективному, а следовательно, к имитации способа жизни другого, воспроизводству его жизнедеятельности, т. е. к идентификации. Различие знаний двух типов состоит в том, что предметно ориентированное представление воспроизводит поведенческий рисунок субъективных отношений партнера. Этим скрываются подлинные причины самого поведения.

При идентификации, которая невозможна вне чувственно-оценочной идентификации, воспроизводится, насколько это удастся реально, вся структура жизнедеятельности партнера, осуществляется рефлексия своего заимствованного существования как субъективное познание другого. Идентификационные возможности предварительно заданы подражанием, сочувствием и другими частными механизмами. На этой базе человек входит в отношение с собой как с другим. Однако для придания определенности, идентификации и согласования требуется рефлексия согласовательного процесса с включением звена идентификации. Но это лишь необходимая предпосылка. Содержание договоренности, для того чтобы стать нормой для личности человека, должно быть отделено от людей, действующих по логике индивидуальной жизнедеятельности. Это отделение целесообразно выполнять с использованием коммуникативных средств, организованной коммуникации.

В коммуникации с другим человеком наблюдается переход от индивидуального представления человека к неиндивидуальному. Происходит это посредством перехода от текстуального выражения мнения коммуниканта к согласованному, более совершенному варианту мнения (рис. 7.4). В коммуникации, прежде всего, выделяется про-

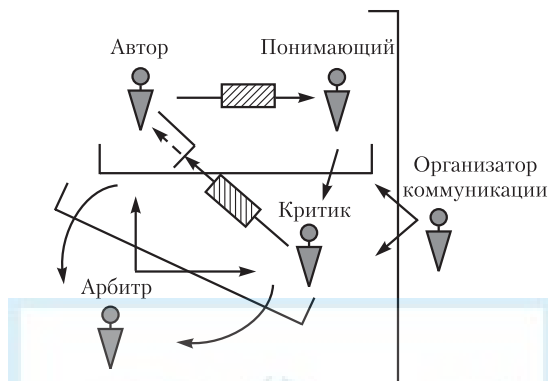


Рис. 7.4. Организованная коммуникация [3]

цесс передачи сообщения и последующего его понимания, изменения, совершенствования и др. Языковые средства обеспечивают отчуждение внутреннего состояния, его фиксацию путем замещения субъективного представления знаковой или символической конструкцией (текстом), что позволяет оперировать заместителем и организовывать это оперирование в зависимости от тех или иных пожеланий коммуникантов. Деформации в процессе отчуждения окупаются возможностью преодолеть индивидуальность сообщения и превратить его в сообщение двух и многих партнеров.

Коммуникация включает в себя определенную последовательность шагов:

- изложение возникшего и считающегося автором значимого для других мнения о чем-либо;
- реконструкция содержания мнения “другим” участником коммуникации;
- использование результатов понимания для выдвижения альтернативного, более совершенного мнения;
- сопротивление учету нового мнения;
- переход в согласование мнений;
- построение средства согласования и обнаружения “роста” (совершенствования) содержания мнения — арбитражной точки зрения;
- использование арбитражного средства для установления “роста” содержания мнения;

- организационное воздействие на снятие затруднений в переходе к согласованию и осуществление согласования точек зрения.

Более конкретно в коммуникации участвуют автор; понимающий; критик, создающий альтернативную более развитую точку зрения; арбитр, замещающий многие противостоящие точки зрения одной, более абстрактной, используемой как средство сравнения точек зрения, нахождения справедливости каждой и границ справедливости; организатор, совмещающий все виды коммуникативных действий в единое целое коллективного мышледействия, движения единой мысли и контролирующего соответствие конкретного типа коммуникативного действия выбранному коммуникантом типу. В коммуникации разделение видов действий, их последовательное появление, складывание в конструкцию, обеспечивающие контролируемое изменение первоначальной мысли, появление все более эффективных языковых средств, организация правильного использования средств, обучение языку и т. п. происходит в особой логике средственного обеспечения сопоставления мнений. Развертывание отдельных действий и их структурообразование обеспечивается и жизнедеятельностью, вне чего не может быть мотивационного оправдания такого процесса. Но жизнедеятельность здесь также подчинена социокультурным условиям мыслекоммуникации.

Самореализация в ее витальном и творческом выражении ограничена достижением вполне определенных типовых целей коммуникации и соответствующих вторичных потребностей. К этим потребностям относятся желание сообщить значимое для другого, построить представление, с которым согласится автор, выявить недостаточность точки зрения автора и предложить более совершенную точку зрения. Арбитражная и организационная функции внутри коммуникации сервисные. Тем не менее, именно арбитр сосредоточивает в своем действии переход от индивидуализированных к общезначимой точке зрения, а это невозможно вне абстрагирования, обобщения. Именно в этой функции появляются собственно содержательные языковые средства значения, понятия, категории, меняющие не только сам процесс мыслекоммуникации, но и психические механизмы.

С одной стороны, преодоление индивидуализации того, что хотел сказать согласующийся, переход к однозначности высказываемого вне обращения к содержательным и формальным средствам языка в обычных условиях междисциплинарного взаимодействия невозможны. С дру-

гой стороны, именно функция организатора коммуникации переводит акцент с содержания высказываний на способ их построения, на типовые способы достижения целей автора, понимающего и критика, а также арбитра, на типизацию и ситуативно значимые формы совмещения разных видов действий, целей, потребностных установок и т. п. Однако это означает, что свою задачу он не решит, не прибегая к рефлексивному незнанию, к идентификации, к построению рефлексивных средств обнаружения существенности тех или иных видов коммуникативных действий, их функций, к построению нормативных представлений о каждом типе действий, к обеспечению понимания и принятия этих норм реальными коммуникантами, к тонкому учету ситуации в создании коррекционных действий относительно коммуникантов и т. д. Тем самым, если арбитраж обеспечивает рождение средств разрешения спора или согласования по содержанию взаимоприемлемой нормы в общении, то организатор коммуникации стимулирует рефлексивность пребывания в коммуникации, нормативное соответствие реальных действий, переход к осознанию хода движения мысли и возникновению самих механизмов сознания и самосознания.

Поскольку субъектное поведение происходит в логике “норма реализация нормы”, предполагающей понимание нормативного содержания и его принятие, то внесение рефлексивного сопровождения мыслекоммуникации и общения означает возможность контролирования процесса порождения определенных представлений. В формировании представлений особую роль играет оперирование содержательными средствами и внесение контроля субъективного отношения к предлагаемой норме, контроля и регулирования хода выбора типа реагирования. В одном случае субъектное поведение опирается на механизм сознания, а в другом — на механизм самосознания. Благодаря последнему вместо потребностной оценки в мотивационном процессе появляется обратимое сравнение представлений о себе актуальном, о себе желаемом и о себе предлагаемом. Самосознание обеспечивает переход от состояния диктата потребности к возможности самооценки предлагаемого способа поведения и критического отношения к себе. Оно подчиняет действия человека требованиям нормы, выработки идеальных образов себя, перехода к трансформации своего сознания и даже механизмов под типовые требования нормы. На базе сознания и самосознания, самоопределения в ходе принятия нормы и рефлексивного сопровождения процесса действия по реализации нормы возникает

возможность своевременно вскрыть несоответствия нормативным требованиям, обнаружить внутренние субъективные причины несоответствия и скорректировать поведение до соответствия норме.

Систематичное самокоррекционное отношение в рамках необходимости реализации нормы и является основой воли или волевой самоорганизации. Если самокоррекция не носит характера явной и драматичной борьбы между желанием следовать ранее принятой норме и желанием ей не следовать, а следовать иной норме или иной субъективно значимой необходимости, то действие волевого механизма сводится к самокоррекции. Если эта борьба велика, то она приводит к драме самоопределения, самоотношения. В определенной степени сохранение интенсивности мотивационных механизмов жизнедеятельности, слабая развитость идеалов, ценностных структур и участия их в рефлексивной самоорганизации предопределяют драматизм волевых проявлений. Кроме того, волевое проявление как бы концентрирует суммарное участие сознания, самосознания, самоопределения, мышления, рефлексии в нормореализационном процессе с помощью или вопреки первичным механизмам организации поведения. Следовательно, субъективная форма поведения достаточно сложна. Она как результат длительных трансформаций индивидуальной жизнедеятельности в условиях социокультурного характера требует наличия соответствующих социальных процессов и механизмов, развитого языка и уровня сложности мыслекоммуникации и общения. Диагностика, прогнозирование и проектирование приобретения способности к субъектному поведению являются необходимыми предпосылками перехода в дальнейшем к личностному поведению.

7.2. МЕХАНИЗМЫ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

Личностный тип поведения опирается на способность к субъектному поведению и превосходит последний в связи с иным отношением к затруднениям в действии. Субъект предрасположен к принятию нормы, ее тщательному пониманию для выработки способа реализации. Он использует рефлекссию для нахождения способа коррек-

ции поведения, если оно отклоняется от требований нормы. Личность склонна: к проблематизации нормы, нахождению более совершенной в рамках исходного заказа на деятельность; к тщательному пониманию содержания норм и последующего перехода к критике; к использованию рефлексии для выявления недостатков в предыдущей рефлексии, в особенности для обесценивания прошлой попытки реализации норм как условия перехода к новому нормированию и т. п.

Личность не противопоставляется социально значимому опыту, а опирается на него, но считает этот опыт потенциально и реально менее совершенным. Поэтому в основе личностного поведения лежит идеал и ценности совершенства, реализуемые в условиях конкретной деятельности как совершенствование реальной практики.

Уровни личностного поведения и развитости личностных механизмов зависят от изменения нормы в контексте трансформации деятельности и содержания конечного результата. Чем больше изменение отходит от этой конкретности и значимость приобретает не результат, а процесс, критериальность организации процесса и т. п., тем уровень личностного поведения выше [3]. Именно сохранность ценности нормативного поведения и рассмотрение себя в качестве особого сервиса к нему, усложнение сервиса и приводит к личностным действиям.

Личностное поведение проявляется в общении, коммуникации, самоопределении, протекании рефлексивных процессов и т. п. При ориентированности на изменение нормы и характера деятельности личность опирается на творческую предрасположенность. Однако творческие начала могут приводить к безудержной инновационности постоянным введением иного содержания в ходе рефлексии, что будет способствовать возврату к началу созидательного процесса. Такая возможность предопределяется главным образом “манифестированием” индивидуальных склонностей по типу жизнедеятельности. Иначе говоря, даже творческая направленность в жизнедеятельностном варианте не может служить признаком личностного поведения и сводится лишь к самовыражению. Оно может проявляться и в общении, когда согласовательный процесс становится бесконечным и безрезультатным. Если проявление даже “гениальности” в коммуникации сводится к началу новой коммуникации, то в рефлексии учет предшествующего опыта перестает быть тщательным и обязатель-

ным, а привлечение критериев неустойчивым. Последнее приводит коммуникацию к неаргументированной смене оснований и т. п. При учете только творческого самовыражения теряется база субъективного поведения и субъективных качеств и в этом случае первоначальный процесс деятельности бесконтрольно запутывается, теряет социальное предназначение и т. д. Подобный человек не может контролировать возврат в точку перелома траектории социально значимой деятельности. При этом рефлексия подобного человека либо не регистрирует смены направления действий, либо соглашается на смещенное и противоречивое соединение отдельных действий или рефлексивных ходов.

Относительно ситуации затруднения в действии как единицы деятельности существуют четыре наиболее абстрактных типа реагирования:

- уход от выполнения нормы под давлением жизнедеятельностного самоопределения;
- повторная попытка реализации нормы в рамках соционормативного самоопределения;
- трансформация нормы с последующей ее реализацией в рамках самоопределения в пользу развития деятельности;
- трансформационное отношение к себе в рамках обеспечения, либо функционирования, либо развития деятельности, либо саморазвития.

Личностный тип реагирования начинается с модификации нормы, что требует определенных способностей от деятеля и готовности их модифицировать. Модифицирование своих способностей под необходимость реализации нормы относится к варианту волевого поведения. Масштаб личности зависит от социально-культурной значимости изменений нормы деятельности, от глубины трансформаций способностей, обеспечивающих выход на новые возможности в адекватной реализации множества норм деятельности.

Личность в общении внимательна к партнеру в согласовательном процессе, предрасположена к заимствованию содержательности его деятельности, субъективных состояний, установок, способов работы и т. п. Однако в согласовательном процессе личность вовлекает партнера по деятельности в поиск новых путей, нейтрализацию его консервативных устремлений и т. п. Открытие новых возможностей ставит личность перед необходимостью не только жить новым, но и

сделать приемлемой эту новизну для практики. Введение инновационного создает возможность прогрессивного развития практики и самореализации человека. При этом личность должна иметь соответствующее своему действию сознание и самосознание, самоопределение и волю, совмещающие внутренние пружины самовыражения с внутренне представленными требованиями.

В коммуникации (см. рис. 7.4) личность устремлена к большему многообразию версий, отличающихся от авторской, но не стирающих ее. В этом случае она легко переходит от критики к арбитражу и строит общие основания для многих точек зрения. Используя логику систематического уточнения (логика восхождения от абстрактного к конкретному) [4, 5], эта направленность реализуется полностью. Замещение позиции организатора коммуникации даже при понимании и критике точки зрения автора, фиксированной в тексте, позволяет расширить горизонты критики, найти подлинные основания любых точек зрения, усиливает творческое самовыражение личности. Позиция организатора позволяет развить понимание разнородных знаний, помещает воззрение автора в целостное миропонимание или увидеть его ограниченность. Это позиция дает перспективу снабжения арбитра (себя в функции арбитра) системой универсально значимых средств и увидеть взаимосоотнесенность средств арбитража и средств организатора коммуникации. Если первые обеспечивают дискуссию по теме, то вторые — любые дискуссии.

В рефлексии личность опирается на особую доминантность потребности в новизне, в лидерстве, что проявляется в потребности риска, поиска и внедрения нового в социальные и социокультурные среды. Этот поиск предопределяется самодвижением потребности, неудовлетворенностью достигнутым, двойственностью потребности, абстрактностью и малой значимостью конкретности. Акцент на риске усиливает поисковую направленность при предварительном прогнозе степени неопределенности и опасности зоны поиска. При встрече с препятствием и выходе в рефлексию такой человек не только склонен реконструировать ситуацию, но и просматривать возможные ее изменения. Однако поиск и готовность к риску осуществляются личностью в условиях социокультурных сред в нормативных рамках. Реконструкция ситуации, ее прогноз дополняются пониманием и принятием норм, прогнозом действия, его сопоставлением с нормативным представлением, коррекциями траектории поиска.

В силу личностного отношения к мышлению в рефлексию можно вводить арбитражные образы складывающейся ситуации и организовывать “проигрывание” процессуальных переходов в коммуникации. Абстрактное концептуальное основание применяется в рефлексии для проблематизации прежнего способа с учетом ситуационных и прогнозных представлений. Личностное отношение к общению приводит к выходу на неслучайные, не ситуационные представления о том, что значимо в согласовании благодаря более глубокой и обобщающей идентификации с собой. На этом пути проявляются значимость абстрактных норм и целей деятельности, потребностей в идеалах и ценностях. Опираясь на надежные и неслучайные, не индивидуализированные основания личность увеличивает масштабы своего самовыражения в социокультурной среде. Реализуя склонности к поиску новизны, к риску, личность максимально развивает рефлексию, осуществляя переход от индивидных и субъектных форм к высшим формам рефлексии. Если индивидные формы рефлексии были преимущественно неосознанными и предполагали сопоставление образов ситуации с образом потребности, то в субъектной организации рефлексии формируется нормативная форма мотива, концептуальная форма образа ситуации и, если это необходимо, ценностная форма потребности.

В субъектной форме рефлексии системообразующим выступает нормативное звено, вытесняющее мотив, привлекающее концептуальное (см. рис. 7.1) и ценностное представление как основание нормы. В личностной форме рефлексии нормативное представление расслаивается на конкретную (тактика реализации) и абстрактную (стратегия) части, позволяющие провести инновационную инициацию. Более специфичным звеном становится проблематизация, в которой концептуальное представление рассматривается как средство для выявления возможного несовершенства нормы и построения стратегии. Ценностное представление также используется для проблематизации как стратегии, так и более конкретной нормы. Они также применяются для выбора концепции, наиболее соответствующей ценностному самоопределению. Ориентация на новизну, наличие социокультурных ценностей, ответственность перед социокультурной средой вызывают максимальное развитие сознания и самосознания. Появляется общая структура рефлексивного сознания.

Расчленение нормативной части пространства рефлексивного сознания сопровождается переходом к разложению концептуальной части на переменную собственно концептуальную и понятийно-категориальную, являющуюся системой средств построения многих концепций. В свою очередь, эта система средств требует правил ее применения в построении концепций, вплоть до самых абстрактных, логических правил, вовлечения мыслительной культуры, базирующейся на правильном оперировании понятий и категорий, на их специальном конструировании. Мыслительная культура обеспечивает личности максимальную интеллектуальную мощь в проблематизации и депроблематизации. Формирование же в себе систем ценностей как средств предельного самоопределения и умения правильно ими пользоваться опирается на дополнительное построение интегральной картины мировидения. Рефлексивно отраженная картина мировидения обеспечивает личности максимальную душевно-духовную мощь в проблематизации и депроблематизации.

Таким образом, человек обладает набором механизмов развития субъективности в силу самой социокультурной среды и природы психики. Поэтому важно определить системообразующие характеристики, предопределяющие ведущий характер действия того или иного уровня, того или иного механизма. Субъектные и личностные проявления могут быть заметны и в индивидуальном типе субъективности, так же как субъектные и индивидуальные проявления — в личностном типе субъективности. Люди предопределены к типологическому разнообразию, принадлежат определенному типу. Имея типологическую матрицу, можно анализировать поведение конкретного человека, сравнивая его реакцию в деятельности с рисунком проявлений, выводимым из типа или его комбинаций с другими типами.

При возможности идентификации единиц поведения и деятельности в целом с типом проявления существует перспектива суммарной оценки количества проявлений того или иного типа за некоторую единицу времени и построения динамической кривой смены лидерства того или иного типа с выявлением причин смены инициатив и лидерства.

Предметные критерии акмеологии требуют нахождения внутри-субъективных и внесубъективных причин достижения индивидуального “акме” в контексте с его социально-культурной и профессио-

нальной оценкой. Если максимальное самовыражение вычислимо для каждого человека непосредственно, то социальная, культурная, профессиональная значимость этого самовыражения зависит от учета и включенности в те способы и формы самовыражения, которые характерны для общества, культуры, профессии.

Отдельный человек, становясь субъектом, увеличивает показатели своего “акме”, а становясь личностью, открывает дополнительные возможности его увеличения. Использование человеком достижений и возможностей, предоставляемых обществом, культурой, профессией, предопределяется личностным самоопределением и приходит к высшим достижениям.

7.3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

7.3.1. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В западной культуре управления считается, что развитие персонала — кадрово-экономическая функция, цель которой состоит в обеспечении потребности организации в квалификационном персонале. В процессе ее реализации происходит содействие развитию индивидуальных склонностей и способностей работников с учетом изменений характера деятельности и необходимости согласования интересов производственных и индивидуальных целей. При этом планируется продвижение и развитие персонала; оценивается его развитие; осуществляется профессиональное обучение.

Развитие кадров возможно в рамках организационного развития, когда решаются задачи совершенствования труда и параллельно — развития человека, повышения производственной способности организации, ее готовности к переменам, инновациям.

Развитие организационное и персонала взаимозависимы, они налагаются одно на другое (рис. 7.5).

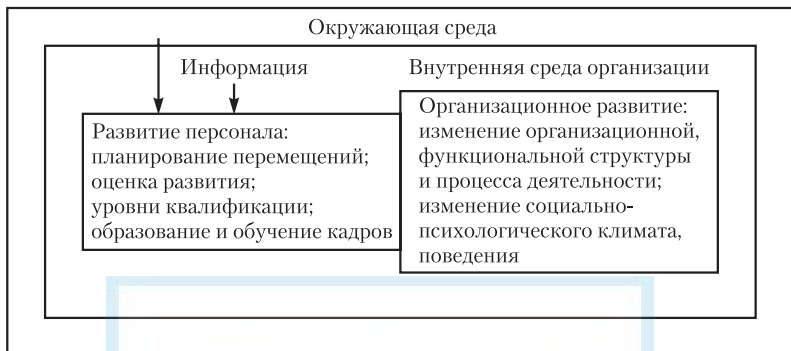


Рис. 7.5. Взаимосвязь организационного развития и развития персонала

Факторы, способствующие развитию персонала [13]:

- изменения внешней и внутренней сред организации, требующие определенной квалификации персонала;
- необходимость адаптации новичков;
- несовершенство рынка поставки рабочей силы;
- гарантия повышения конкурентоспособности организации;
- имидж организации, облегчающий набор со стороны;
- возможность нанять претендентов, не имеющих нужной квалификации, но потенциал которых достаточен для получения необходимого уровня подготовки путем обучения;
- реализация мер кадровой политики по сохранению персонала и стимулированию производительности труда возможностью развития, соответствующего ожиданиям сотрудников и их личным профессиональным планам;
- понимание развития персонала как нематериальных инвестиций со значительным активом, позволяющим повысить доходы или понизить затраты в будущем;
- решение общественной и общеэкономической задачи практического профессионального обучения и ответственности за него;
- предоставление возможности человеку утвердиться в обществе путем получения соответствующей определенному статусу специальности, что способствует развитию персонала;
- недостаток в мобильности персонала может быть покрыт за счет его развития.

В процессе развития особенно важно совпадение цели развития персонала и организационного развития предприятия. Если руководство вкладывает средства в развитие персонала, видя экономические выгоды, и действия его совпадают с целями рядовых сотрудников, то они как бы дополняют друг друга, и получается системный эффект. Побудительная ценность развития персонала приобретает значимость, когда члены коллектива будут идентифицировать себя с целями и задачами организации. Развитие персонала в какой-то специфической области способствует повышению внутривыпускной мобильности и многофункциональности, что может отвечать интересам как сотрудника, так и предприятия.

Не менее важно для организации стратегическое ориентирование развития персонала на прогнозно-перспективные цели, что способствует:

- поддержанию у работников стремления к повышению уровня квалификации (особенно их готовность и способности к учебе) и потенциала развития;
- сохранению, содействию и расширению индивидуальной и (или) групповой ориентации в повышении квалификации на стратегию развития организации;
- оказанию помощи по обеспечению покрытия потребности в кадрах;
- созданию резерва кадров;
- поддержке и усилению сил, ускоряющих развитие и уменьшению влияния тех сил, которые этот процесс замедляют.

Цели стратегически ориентированного развития персонала определяют цели другим функциям.

Осуществление развития персонала. В организациях ФРГ предусматривается два основополагающих инструментальных варианта развития персонала[13]:

1) дифференциация развития кадров по различным критериям (например, целевые группы, отдельные лица, области предпринимательства);

2) интеграция отдельных частей системы в целенаправленном развитии кадров.

Одной из форм развития персонала является карьера. Под *карьерой* и, соответственно, прохождением трудового пути понимают любую последовательность смены рабочих мест (горизонтально и вертикально) трудящимся в его производственной сфере.

Условием для планирования трудового пути являются сведения о траекториях продвижения по службе, смены рабочих мест. Есть различие между горизонтальной и вертикальной линиями продвижения. Первая характеризуется тем, что смена рабочих мест происходит на одной иерархической ступени без увеличения полномочий. Мотивация работающего на этом месте связана, как правило, с выполнением задачи, требующей большой ответственности. При вертикальной линии продвижения в системе производственной иерархии расширяются возможности сотрудника. Особым побуждением в ходе продвижения по службе воспринимаются цели трудового пути. Это особенно заметно, когда человек сам принимает участие в формулировке цели.

Известны три фактора, определяющих выбор линии продвижения по службе: потребность в работниках; производственная пригодность; личные стремления к продвижению.

Системное планирование карьеры имеет большое значение для руководства в рамках стратегического кадрового менеджмента. При существовании системы развития персонала возникает необходимость определения критериев продвижения и перемещения персонала. Для решения в отношении повышения по службе, как правило, принципиальны два оценочных положения: личный вклад в производство и стаж работы на данном предприятии.

На практике оба критерия повышения часто комбинируются. Оценка развития помогает определить, насколько готов к развитию скрытый потенциал сотрудника. Предмет оценки — производительность труда. Принимаются во внимание главным образом профессиональные знания и навыки. Мероприятия по развитию персонала должны быть направлены не только на приспособление к данной ситуации, сколько на способность готовности к переменам в свете будущего развития. Они включают следующие требования:

- результат, который необходимо достичь;
- конкретное содержание выполняемой задачи;
- ответственность за проведение;
- срок выполнения или продолжительность мероприятия.

Оценка развития связывается с оценкой потенциала служащего принять на себя большую ответственность, чем та, которая была до сих пор. Для этого оцениваются особенности и способности к будущим производственным результатам. В концепции “кружки качества”

заложена мысль о том, что проблемы и слабые места, скорее всего, можно распознать и устранить там, где они проявляются. Кружки качества — это маленькие группы людей, работающие на каком-то предприятии, которые добровольно (обычно еженедельно) встречаются, чтобы обсудить проблемы сотрудничества. Предметом работы в кружках качества является не только качество продукции и производительность, но также качество труда и протекание рабочего процесса.

Руководитель кружка в случае надобности привлекает специалистов, которые могут передавать информацию, идеи (высказать свое мнение) и вносить предложения. Для того чтобы облегчить взаимопонимание между кружками, отделами, службами и руководством, может быть подключен координатор. Для кружка качества характерны две общие главные цели: 1) повышение производительной способности организации, большая гибкость, готовность к переменам и инновациям; 2) гуманизация труда, содействие удовлетворенности трудом и трудовой мотивации, а также раскрытию личности и ее самореализации.

В большинстве японских компаний кружки качества — неотъемлемая составная часть типичной организационной структуры предприятия; они регулярно выявляют потребности в действиях, связанных с повышением эффективности, и идеи при поддержке и активном участии высших руководителей.

В кружках качества применяются относительно простые средства организации деятельности. Например: техника сбора данных (чековые ведомости, списки присутствующих, сводные карточки учета недостатков); техника анализа данных (диаграммы причин и следствий); техника активирования работы (“мозговой штурм”, “решение задач в уме”). Используемая техника дополняется методами научной обработки данных и контроля, схемами и диаграммами, что значительно повышает развивающий эффект деятельности персонала в кружке. Вместо кружков качества, которые были созданы в Японии, в европейских странах это могут быть кружки (учебный, цеховой, квалификации, сотрудников), содержание которых сходно с кружками качества.

Производственное обучение. Это деятельность, направленная на совершенствование знаний, умений и навыков персонала в целях обеспечения человеческими ресурсами всех сфер и уровней произ-

водства. Подготовка к профессии должна дать возможность приобрести необходимый профессиональный опыт. Исходя из этого различают общее профессиональное образование и профессиональное обучение специальности.

Общее профессиональное образование представляет собой первую ступень профессионального образования. Оно должно быть достаточно широким, чтобы дать доступ к разнообразному профилю подобных специальностей. Таким образом, обучающемуся при этой концепции дается большая мобильность в условиях технических, экономических и общественных перемен. Переход из общеобразовательной школы к работе на предприятии может быть также облегчен, если обучаемый не связывал начало учебы с какой-то определенной, более поздней деятельностью. Имея уже профессиональный практический опыт в рамках широкого общего образования, он имеет возможность получить общее представление в соответствии с индивидуальными интересами и оценить пригодность для дальнейшей деятельности. Общее профессиональное образование должно:

- дать базу знаний, необходимых для последующего профессионального обучения специальности;
- поставить и закрепить навыки, которые нужны для обслуживания машин, обращения с сырьем, для последующей профессиональной деятельности;
- способствовать выработке манеры поведения, которая ожидается при овладении какой-то специальностью.

Во время общего профессионального обучения специальности проводится одновременно обучение по различным направлениям. При этом следует углублять профессиональные знания и прививать навыки обучаемому, чтобы он потом быстро смог адаптироваться и вступить в трудовую деятельность.

Специальное профессиональное обучение — следующая ступень овладения специальностью. Учащийся должен приобрести теоретические знания и практические навыки, необходимые для практической деятельности. Профессиональное обучение строится на базе основного образования. Так, в Германии оно проводится преимущественно на предприятии или в учебном заведении. Одновременное обучение на предприятии (в заведении) и в профессиональном училище рассматривается как профессиональное обучение в дуаль-

ной системе. Вид, объем и продолжительность профессионального обучения в ФРГ во всех существенных деталях законодательно гарантированы и кодифицированы специальными постановлениями.

Потребность в переобучении в последние годы возрастает. Эта тенденция развития, которая связана с переменами во всех сферах жизни общества, характерна для всех профессий.

7.3.2. КОМПОНЕНТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Концепция обучения подразделяется на различные компоненты, образующие единый процесс, определяемый кадровой стратегией.

Определение спроса на обучение и потребности в нем. Определение спроса на профессиональную подготовку охватывает как количественные, так и качественные показатели потребности в обучении, что является серьезной задачей в области кадрового менеджмента. Для получения данных о необходимости подготовки применяются методы описания рабочих мест и профили требований (качественной потребности). Они сопоставляются с качественным составом кадров. В сравнении определяется спрос на обучение.

Для выявления потребности в обучении предлагаются: наблюдение, опрос, оценка персонала, анализ затруднений и допущенных ошибок. Этими методами можно выявить только обращенный в прошлое дефицит в подготовке специалистов, но для деятельности важно знать будущую потребность. В целях определения к заданному времени потребности в обучении должны быть известны будущие требования и необходимая квалификация. При этом следует учитывать потребности сотрудников в образовании.

Определяя потребность в обучении, необходимо ее распределить по целевым группам и особенностям персонала, что облегчает разработку коллективных и индивидуальных программ. В обучении и повышении квалификации имеется опыт, сложившиеся формы обучения, подготовки, развития персонала. Сложилась система требований к знаниям, навыкам, способностям и поведению сотрудников. В процессе обучения персонал приобретает новые знания, умения и навыки. Направленность обучения может быть конкретизирована в учебных целях, задачах.

Успех обучения решающим образом зависит от реализации учебных целей. К профессиональным относятся общие учебные цели, касающиеся ключевых квалификаций. Эти цели определяют содержание занятий. Они обеспечивают по отдельности специальные, профессиональные и социальные компетенции. Учебное содержание должно дать возможность обучаемым в соответствии с полученной квалификацией овладеть ситуацией, связанной с трудовыми и жизненными обстоятельствами. Учебное содержание определяется на основе описания рабочего места. Поскольку учебные цели и учебное содержание исходят из описания рабочего места, то и производственное обучение направлено на квалификацию, связанную с рабочим местом обучаемого.

Для большей профессиональной гибкости и повышения мобильности сотрудников целесообразно формулировать учебные цели и определять учебное содержание, дающее возможность получить широкую квалификацию.

Методы обучения. Выбор метода обучения согласуется с компонентами системы образования. Самообразование и производственное образование должны дополнять друг друга. В производственном образовании различают внутри- и внепроизводственное. Внутрипроизводственное образование осуществляется внутри предприятия, а внепроизводственное проводится внепроизводственными организациями. После определения области обучения принимают решение по выбору места проведения занятий. Практическая направленность — дополнительный признак для выбора области деятельности. Образование внутри предприятия, как правило, более привязано к практике, чем осуществляемое вне его.

Обучение внутри предприятия проводят или на рабочем месте или в аудитории. Учебные методы определяются по критериям, где часто доминируют затраты. Встречаются другие критерии систематизации методов, например пассивные и активные. На практике они часто применяются в комбинированной форме.

Методы обучения на рабочем месте:

- руководство и совет со стороны начальства;
- планомерные, регулярные указания;
- введение в дело в качестве сотрудника сменщика или заместителя;
- посвящение в особые задачи;
- запланированная смена работы;
- молодежное правление.

Методы обучения вне рабочего места:

- лекционный метод (учебный доклад, реферат);
- запрограммированные указания;
- метод конференций;
- методы, способствующие креативному диалогическому тренингу;
- описание практических примеров;
- деловые игры;
- типовые игры;
- планировочные группы и реактивный тренинг;
- заочное обучение.

Методы обучения на рабочем месте. Здесь осуществляется получение дополнительных квалификаций в непосредственном взаимодействии наставников и обучаемых в ежедневном решении задач. Развитие персонала осуществляется часто произвольно и обходится дешевле. Этот метод не требует первоначального обучения и последующего применения результатов на практике. Оно инициируется быстро и позволяет ограничиваться индивидуальными потребностями, способностями и полученными ранее знаниями. Предпосылка успешного применения этого метода — параллельный контроль достигнутых результатов и индивидуальная мотивация сотрудников.

Руководство и совет начальника. Имеет смысл как метод обучения, когда проводится как управляемая передача опыта. Охватывает следующие этапы [13]:

- 1) подбор рабочих мест, подходящих для практической деятельности;
- 2) подбор соответствующих руководителей (мастеров);
- 3) определение учебных целей и содержания в учебно-практических программах;
- 4) составление учебных планов и расписаний с учетом способности обучаемых;
- 5) оценки обучаемых в заранее определенных промежутках времени;
- 6) внесение детализированных предложений руководителем по дальнейшим учебным мероприятиям.

Преимущества метода заключаются в относительно небольшой стоимости, так как обучаемый во время обучения выполняет нужную для предприятия работу. Недостаток — малая педагогическая квалификация части мастеров, постоянная нехватка времени, что негативно сказывается на руководстве и наставничестве.

Планомерное производственное наставничество. Считается важным в рамках первоначального обучения. Наиболее часто используются такие ступени метода:

1) подготовка рабочего места и обучаемого (снятие смущения, робости), объявление и разъяснение учебных целей, выявление уже имеющихся знаний и т. д.;

2) показ и разъяснение, детальный наглядный показ, медленное повторение указанного действия и выполнение главных элементов процесса деятельности;

3) подражание, повторение (включая разъяснения и объяснения обучаемого, повторение им заданного приема до уверенного выполнения);

4) выполнение упражнения, контроль.

По содержанию наставнической деятельности может применяться технология с большей дифференциацией этапов [13]:

- введением в курс дела и ознакомлением (рабочая обстановка, сотрудники);
- показом (подробности, связанные с рабочим местом, материалы, средства производства);
- демонстрацией (рабочий процесс с объяснением);
- указанием, подсказкой (наблюдение за обучаемым, когда он впервые выполняет работу, помощь только в случае необходимости);
- разъяснением (наглядно, по возможности простыми словами, но основательно и точно);
- предоставлением возможности потренироваться (контроль вначале чаще, потом периодически);
- предоставлением возможности дополнительного обучения (ведет к расширению знаний о том, что было изучено раньше).

Преимущество планомерного обучения обязанностям — в наглядности и близости к реальности. Здесь должны учитываться индивидуальные особенности обучаемого, его знания и навыки. Мотивирующим воздействием здесь является точное разъяснение рабочих подходов (“как” и “почему”), недостатком — интенсивное руководство. Представленные методы имеют направляющий и ситуативный характер.

Использование обучаемых в роли ассистентов (сменщиков, заместителей). Это подготовка к какой-либо определенной должности. Ассистент перенимает на себя последовательно задачи, стоящие пе-

ред определенной функциональной должностью, при этом шаг за шагом увеличивается его ответственность.

Поручение особых задач. Цель метода — научить сотрудников решать особые задания. Речь идет об одноразовых или нерегулярно выполняемых задачах, выходящих за рамки обычной рутины. К ним можно отнести, например, составление инвестиционного плана для крупного проекта, анализ рыночных отношений и др. Здесь предоставляется возможность приобрести навыки в выполнении особых поручений.

Ротация (запланированная смена рабочих мест). В результате систематической смены рабочих мест, при которой, как правило, расширяется или изменяется только область деятельности, передается дополнительная квалификация. Этот метод можно рассматривать как возможность обучения на рабочем месте. Продолжительность пребывания в должности должна соответствовать определенной степени требований рабочего места. Преимущества: повышенная готовность к кооперации сотрудников, содействие гибкости обучения, внесение новых идей в различные сферы деятельности и возможности сравнения в ходе оценки кадров. К недостаткам метода можно отнести то, что при передаче полноты обязанностей могут возникнуть сбои в процессе производства. Другим недостатком может считаться неполная идентификация сотрудника, если он рассматривает данную должность лишь как проходную.

Правление юниоров и юниорная фирма. Правление юниоров — это объединение служащих нижнего и среднего руководящего звена, которое работает как “теневой кабинет”. Этот метод управления дает возможность подрастающим руководящим силам актуально воспринимать основные задачи предприятия. Правлению предоставляется в распоряжение вся информация. Руководству предприятия решать: принимать или отклонять предложения правления.

Под фирмой юниоров понимают одно из соответствующих учебных подразделений организации (фирмы), которое самостоятельно управляется лицами, подлежащими обучению. При исполнении реальных обязанностей углубляются и расширяются производственно-хозяйственные знания, формируются навыки. Так, в торговле лицам, подлежащим обучению, передается на определенное время управление филиалом или отделом. Цели фирмы юниоров содействуют мотивации, самостоятельной учебе, готовности брать ответственность и

принимать самостоятельные решения. Руководители обучения вмешиваются в дела при отклонении от цели подготовки. Фирма юниоров является специальным учебным цехом, где цель — направленное на практику посредничество.

Методы обучения вне рабочего места. Их используют после проведения обучения. В данном случае речь идет о передаче знаний и об изучении форм поведения. Требования специальных рабочих мест могут быть смоделированы, чтобы облегчить “перенос” полученных во время учебы знаний.

Лекционный метод (учебный доклад, реферат). Преимущество этого метода состоит в систематической передаче знаний. Учебный материал может быть доведен до любого нужного количества слушателей наиболее благоприятно по времени и стоимости. Это пассивный учебный метод, сохраняет свое значение в производственном обучении.

Программированное инструктирование. Это активный учебный метод, который проводится как самообучение. Обучающий подменяется здесь программой персонального компьютера. Оправданным оказалось применение программ, особенно в качестве дополнения к другим методам (например, подготовки участников к определенным курсам). При использовании метода происходит учебно-теоретическое познание в сочетании с практикой обучения. Материал разложен на учебные шаги, размер которых соответствует способности обучаемого. Подготовка учебного материала происходит по принципу: от знакомого — к незнакомому, от легкого — к трудному. Элементы состоят, как правило, из информации, задачи и ответа. Особенность программированного обучения состоит в обратной связи, оценке каждого учебного шага, правильности ответа. Сегодня характерно использование смешанных и авторских программ. Авторские системы подходят как вспомогательное средство, позволяющее углублять учебный материал и дающее возможность учащемуся самостоятельно осуществлять контроль.

Специфических ограничений учебного материала для применения таких систем практически не существует ввиду гибкого составления текстов и вопросов, за исключением случаев, когда невозможна дидактическая подготовка в этой форме. Предел развития авторских систем — применение “интеллигентных” систем программного обеспечения, к которым приспособливаются дидактическое наполнение учебным материалом и автоматическая подстройка уровня презентации со стороны системы к уровню обучаемого.

Методы конференции. Относятся к активным методам. Конференция характерна тем, что дискуссия направляется одним лицом — руководителем конференции. Различают управляемую и свободную дискуссии. В первом случае руководитель с самого начала строго придерживается определенного учебного материала, и дискуссия все время возвращается к первоначальной цели. При свободной дискуссии ее руководитель должен обеспечить необходимый порядок и протекание дискуссии. Группа сама определяет цель. Руководитель следит, чтобы участники не отклонялись от выбранной темы. Метод свободной дискуссии выбирается преимущественно для обсуждения вопросов руководства и поведения. Конференция (учебное собеседование) служит углублению и расширению знаний, проработке учебного материала и упражнению в мышлении. Учебное содержание разрабатывается совместно обучающими и обучаемыми в ходе активного процесса в форме вопросов и ответов, способствующих развитию.

Руководителям конференции, разговора, роль которых заключается в учебно-ориентированном управлении коммуникацией, должен быть специально обученный эксперт.

Содействие женщинам на предприятии. В связи с тем что женщин на руководящих должностях в экономике можно встретить редко, в ряде стран существуют требования проводить кадровую политику, направленную на выравнивание их шансов. Выдвигаются требования специальных программ содействия женщинам или квотирования, количество занятых в производстве женщин в экономически развитых государствах в последние годы в целом увеличилось. Это следствие возможности работать лишь часть рабочего времени, неполную рабочую неделю.

Для содействия в работе по специальности предприятие должно приспособить рабочее время, если это возможно, к потребностям семейной женщины. Женщинам с высоким профессиональным ангажементам должно быть оказано целенаправленное содействие через повышение квалификации. Именно таким, которые по семейным обстоятельствам вынуждены прерывать свою трудовую деятельность, должна быть предложена возможность во время вынужденной паузы продолжить совершенствование специальности, чтобы позднее легче было включиться в работу и продвигуться.

Некоторые предприятия ФРГ имеют программы того, как с помощью кадрово-политических мероприятий качественно и количе-

ственно улучшить положение с привлечением женщин в сферу производства. Программа содействия женщинам содержит следующие меры по содействию [13]:

- путем общих публикаций и выступлений руководителей может быть оказано воздействие на понимание всеми сотрудниками организации усилий по выравниванию шансов;
- содействие женщинам в предпринимательстве как составная часть обучения руководящих кадров;
- учет женщин при предложении свободных мест, а также проверка практики найма;
- формирование сознания относительно равноправия шансов; например, в журнале для сотрудников организации в первую очередь давать слово женщинам, передающим свой личный опыт;
- отчетность, способствующая контролю содействия женщинам в их продвижении на руководящие посты.

Европейские концепции совершенствования кадров. Система повышения квалификации должна, по мнению специалистов, больше внимания уделять вопросам совершенствования кадров [15] и в сфере рыночной экономики и госслужбы. Необходимо согласовывать цели формирования навыков и умений, развития способностей персонала, интересы государства и собственника с требованиями и целями, предъявляемыми им на предприятиях и в государственных структурах. В этом и состоит основная задача концепции совершенствования кадров. Персонал следует готовить к соответствию современным и будущим требованиям рабочего места. Для этого используются меры, служащие повышению квалификации сотрудников и одновременно дальнейшему развитию управления. Совершенствование кадров — не самоцель, а важный структурный элемент современного и ориентированного на будущее управления. Оно приведет к необходимым результатам при следующих условиях [16]:

1. Руководители административного органа должны рассматривать совершенствование кадров в качестве важного инструмента развития управления.

2. Совершенствование кадров следует понимать как важную задачу:

- руководителей подразделений административных органов, ибо мероприятия, осуществляемые при высокой активности отдела кадров или руководителей ведомства, могут закончиться неудачей из-за незаинтересованности в них руководителей подразделений;

- приносящую пользу организации в целом и отдельным сотрудникам;
 - долговременную задачу, не сводимую к отдельным акциям.
3. Все мероприятия в рамках совершенствования кадров должны быть согласованы между собой.
4. Информация для заинтересованных в повышении квалификации работников должна поступать заблаговременно.
5. Работники, на которых распространяется программа совершенствования кадров, должны привлекаться к ее разработке. Они, как правило, знают, что в их сфере деятельности можно улучшить и каким образом.
6. Совершенствование кадров требует поддержки со стороны тех, кто сведущ в этой области. Без специалистов из отдела кадров, которые планируют необходимые меры в нужное время и соединяют мероприятия в целях повышения их эффективности, целесообразное совершенствование кадров осуществляться не может.
7. Программы совершенствования кадров открыты для всех работников, а не только для руководителей. Каждый должен иметь возможность повысить свою квалификацию при соответствующих результатах труда и мотивации.
8. Концепции совершенствования кадров должны постоянно развиваться и адаптироваться к изменениям.
- При введении концепций совершенствования кадров на практике допускаются ошибки [16]:
- в разработке предложения участвует небольшой круг специалистов “ошарашивающих” сотрудников готовой концепцией, утвержденной руководством организации;
 - отсутствие системной деятельности в организации, где персонал “разменивается на мелочи”, выполняя отдельные мероприятия, что приводит к снижению мотивации участников, активности; нарушению последовательности совместных действий; расхождению в целях деятельности.
- Следовательно, разработку общей концепции необходимо выносить на обсуждение с последующим осуществлением мероприятий и обратной связью о результатах их реализации. Выполняя отдельные мероприятия, персонал должен знать их взаимосвязь с общим комплексом работ, их влияние на организацию в целом, их пользу, которая должна превосходить издержки.

При реализации концепции специалисты выделяют несколько подходов к организации мероприятий [16]:

1) эмпирический, позволяющий получить достоверные данные при оценке отдельных мероприятий. Он предполагает проведение опроса сотрудников, совместный анализ результатов деятельности и осуществление корректирующих действий;

2) целевой, ориентированный на совместное достижение цели. Действия каждого человека должны быть построены на достижение индивидуальной цели, согласованной с целью организации. Это требует предварительного совместного обсуждения целенаправленной деятельности.

3) биографический, учитывающий прохождение каждым работником в трудовой жизни определенных стадий:

- начало работы в организации и накопление первичного опыта;
- приобретение рутинного характера в деятельности;
- появление желания расширения сферы своего труда и накопление нового опыта;
- стремление получить более полноценную работу;
- готовность поделиться опытом.

Совершенствование кадров предусматривает поддержку профессиональной квалификации работника с первого трудового дня и до выхода на пенсию. Различие жизненных путей предполагает анализ целевой группы работников и оказание каждому необходимой поддержки. Некоторые целевые группы представляют особый интерес для программ совершенствования кадров, в частности руководящие кадры, поэтому совершенствование должно начинаться с этих целевых групп.

Подход должен учитывать специфику работы персонала, приводить его квалификацию в соответствие с требованиями должностного положения. Для этого проводится описание рабочих мест и составляется “профиль требований” к способностям, навыкам и умениям работников. Например, к должностным лицам требования могут включать:

- профессиональные навыки;
- умение использовать технические средства труда;
- способность к общению, умение находить правильный подход к людям;
- личные качества и соответствующее поведение сотрудников.

Эти требования отвечают сферам компетентности кадров: знания в определенной отрасли и в области методики; компетентность в социальной сфере; личные качества. Требования к компетенции персонала различаются в зависимости от занимаемых рабочих мест, решаемых задач и проблем. Так, для руководящей деятельности компетентность в социальной сфере играет чаще всего большую роль, чем знания в определенной отрасли.

Эффективно выполнять свои функции работник может, если обладает необходимой для этого квалификацией. Между существующей и необходимой квалификацией есть различия. Важная задача совершенствования кадров — повышение их квалификации. Используют разные методы отбора: анализ документов претендента на должность, беседы с ним, заполнение анкет, ситуативная диагностика. Каждый сотрудник имеет квалификацию определенной структуры, которая должна соответствовать занимаемой должности.

Подход, учитывающий специфику рабочего места, может выявить:

- навыки, умения и развитые способности персонала полностью соответствуют требованиям рабочих мест [15];
- способностей и навыков больше, чем необходимо в сфере его использования, что делает его невостребованным, демотивированным и требует специальной поддержки, приспособления к квалификации, к рабочему месту;
- выполнение служебных обязанностей требует от работника больше того, на что он способен — это приводит к переводу на другое рабочее место или к изменению содержания его деятельности и решаемых задач;
- требования, предъявляемые занимаемой должностью, и способности работника не совпадают — это вызывает перевод на другую работу.

Сложности возникают, когда работник соответствует рабочему месту, но нет возможности готовить его к решению более значимых задач из-за отсутствия должностей. Персонал может обладать знаниями и навыками, не используемыми на их рабочем месте, или способен выполнять свою работу лучше. В этом случае не учитывается потенциал персонала. Выявление, развитие и использование потенциала — одна из сложнейших задач совершенствования кадров. За рубежом считается, что работник сам должен хотеть “развиваться”, а его начальник и отдел кадров должны его в этом поддерживать.

Исследуя потенциал работников, следует сосредоточиться на сильных и слабых сторонах персонала в целях уяснения — какие способности работника можно развивать? Для решения этой задачи применяют метод анализа потенциала работников и ситуативную диагностику. Этот метод ввиду высоких затрат чаще всего используют для руководящих работников. При компьютерном анализе потенциала самооценку работника сравнивают с оценкой его другими работниками, чаще всего начальниками.

Меры, касающиеся поддержки профессиональной квалификации работников, следует обсуждать и согласовывать. Начальники беседуют с подчиненными, где участвуют и работники кадровой службы, а центральной темой выступает долгосрочная программа поддержки развития персонала. Эти собеседования должны быть основаны на эмпирических данных, полученных в результате анализа квалификации и потенциала работников, что позволяет избежать превращения собеседования в обмен мнениями и субъективными оценками участников.

В ходе этой работы согласовывают цели совершенствования кадров, реализация которых включает конкретные меры поддержки профессиональной квалификации. Данные цели должны быть составной частью целей организации. В этом контексте аттестация персонала приобретает иную функцию, наполняется содержанием: оценкой достигнутых целей, анализом причин их недостижения, выводами относительно того, насколько велика производительность и активность работника.

При планировании и осуществлении мероприятий, направленных на поддержку профессиональной квалификации, могут возникнуть вопросы [11]:

1. *Всегда ли целесообразно проводить такие мероприятия?* Прежде всего, при анализе потенциала работника обнаруживается, что некоторые качества и способности нельзя изменить с помощью мер в рамках программы повышения квалификации (например, критический подход к делу). Характерные для отдельного работника качества могут быть изменены только в перспективе и с большими издержками. Целесообразность означенных мероприятий возникает и тогда, когда причиной низкой производительности труда являются недостатки организации труда или сотрудничества. В этом случае могут быть необходимы организационные меры, например:

- изменение задач;
- изменение распределения задач;
- акцент на “работу в команде”;
- перемещение работника.

2. *Какие мероприятия целесообразно проводить?* Не каждому работнику нужно иметь знания, подготовку по всем темам. При определении направлений повышения квалификации следует проводить не только количественный, но и качественный анализ уровня подготовки сотрудников в соответствии с требованиями его служебного положения. Из анализа следует, что работники обладают:

- всеми необходимыми для исполнения служебных обязанностей знаниями, им не требуется повышение квалификации;
- широким объемом необходимых знаний, желательно их систематизировать и актуализировать;
- основными знаниями, необходима их систематизация и актуализация;
- в знаниях есть пробелы, требуется повышение качества подготовки;
- знания не выявлены, необходима базовая подготовка.

3. *Достаточны ли индивидуальные мероприятия?* Каждый работник взаимодействует с коллегами, начальниками, подчиненными. Если в коллективе существуют конфликты, то даже участие одного из членов коллектива в семинаре “Управление конфликтами” не может их устранить.

4. *Какие мероприятия подходят лучше всего?* Существуют различные возможности удовлетворить спрос на квалифицированных работников: подготовка, переподготовка и повышение квалификации, консультации, поддержка, участие в конференциях, обмен опытом.

5. *Достаточны ли единичные мероприятия?* Часто целесообразно проведение ряда взаимосвязанных мероприятий, чтобы обеспечить целенаправленную и всеобъемлющую поддержку профессиональной квалификации. К таким комплексным мероприятиям относятся:

- временный обмен рабочими местами;
- наделение персонала дополнительными полномочиями;
- возложение на работников проблемных задач;
- принятие обязательства к определенному сроку выполнить специальные задачи и проекты;

- практика (ограниченная определенным сроком работа в других учреждениях и на предприятиях).

Названные меры поддержки должны противодействовать узкой специализации, повышать мотивацию с учетом выявленных сильных и слабых сторон работника.

К мероприятиям в рамках совершенствования кадров относятся также аттестация руководителей (может помочь при разработке индивидуальных планов поддержки) и опрос сотрудников (возможность получить информацию о желаниях, настроениях, точках зрения работников и, следовательно, о повышении мотивации и эффективности мероприятий по совершенствованию кадров).

В зарубежной практике рекомендуется поэтапное решение задачи одной из возможных стратегий создания системы совершенствования кадров [10].

1. Определение ситуаций, где требуется поддержка профессиональной квалификации.

2. Выделение целевых групп.

3. Сущностные разграничения реализуемых мер и используемых методов. Так, согласование целей — одна из мер в области совершенствования кадров, а беседы, в ходе которых согласовываются цели — метод. Методы нельзя рассматривать в отрыве от мер.

4. Интеграция “сквозных” задач. Существуют задачи, которые должны по возможности находить свое отражение во всех мероприятиях по совершенствованию кадров. Например, поощрение профессиональной квалификации женщин. Значение этих “сквозных” задач может варьироваться в зависимости от ведомства. Проблема борьбы с коррупцией в органах, ведающих строительством дорог, стоит острее, чем в земельных комитетах по статистике. Поэтому для каждого ведомства эти “сквозные” задачи определяются отдельно. К таким задачам относятся: помощь инвалидам, работающим женщинам; борьба с коррупцией, наркоманией и др.

5. Учет требований, предъявляемых местом работы. Эффективное выполнение задач — это главное. Поэтому особое внимание следует уделять тому, чтобы работники имели необходимую квалификацию для их выполнения.

6. Создание эмпирической базы. Эмпирические данные служат основой целенаправленных мероприятий в рамках совершенствования кадров.

7. Определение целей. Совершенствование кадров преследует определенные цели, которые должны соответствовать специфике организации.

8. Понятность мер в области совершенствования кадров. Важно, чтобы польза отдельных мер была очевидной для каждого работника. Поэтому следует начинать с тех, которые предвещают уверенный и быстрый успех. Так можно добиться сохранения готовности и мотивации участвовать в совместной деятельности.

9. Интеграция различных мероприятий по совершенствованию кадров. Почти в каждом ведомстве уже осуществляются подобные мероприятия. Следует попытаться объединить их с новыми, только осваиваемыми, мерами.

10. Выбор подходящих методов. Для почти каждого мероприятия в распоряжении имеются различные методы: анкетные листы, интервью, рабочие группы, ситуативная диагностика и др. Нужно выбрать те, которые за короткий срок при небольших издержках приведут к результатам желаемого качества.

11. Совершенствование кадров — общая задача. Следует общими усилиями разрабатывать меры, направленные на совершенствование кадров.

12. Организация широкой дискуссии. Чем полнее информация о мероприятиях по совершенствованию кадров, чем шире участие в них, чем интенсивнее дискуссия, тем больше вероятность того, что они будут успешно реализованы.

13. Регулярность проведения спланированных мероприятий. Многие начинания по совершенствованию кадров оканчиваются неудачей из-за того, что не обеспечивалась их долговременность.

14. Демонстрация успехов. Следует информировать о достигнутых результатах, и на чем они основаны.

15. Проверка результатов. Надо извлекать уроки из результатов как положительных, так и отрицательных. Для этого результаты следует определить. Поэтому каждое мероприятие в рамках совершенствования кадров должно сопровождаться оценкой его результатов.

7.3.3. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

На рис. 7.6 представлены содержание и последовательность действий персонала управления в процессе реализации функций маркетинга, аудита кадров организации, определение потребности в развитии персонала, мотивации персонала на развитие, стратегической и повседневной организации деятельности по развитию персонала, кадрового контроллинга и принятия решения на развитие персонала.

Потребность в развитии персонала определяют, прежде всего, по результатам маркетинговых исследований рынка труда и на основе кадрового аудита. Маркетинговые исследования как важнейшая составляющая аналитической функции маркетинга персонала подразумевают систематический сбор, обработку и анализ данных по различным аспектам деятельности маркетинга персонала. Аудит персонала — системная деятельность по диагностике системы управления персоналом, основные черты которой: нацеленность на общеорганизационную эффективность, формальность проверки, процедур и заключения, независимость аудитора по отношению к организации, профессионализм в аудиторской деятельности.

Объектом аудита персонала является система управления им. *Предмет аудита* как метода диагностического исследования — эффективность системы формирования и использования трудового потенциала организации или эффективность системы управления персоналом [8].

Аудит персонала — составная часть управленческого аудита. Одной из задач аудита персонала является выявление основных кадровых проблем, обеспечение стратегии развития организации, оптимизация затрат на подготовку персонала. Основные области аудита — информационное обеспечение кадрового органа и руководства организации, обучение и совершенствование служебной карьеры, организационный контроль и оценка персонала.

Решения по развитию персонала принимаются с учетом маркетинговых исследований, кадровых аудита, политики и стратегии, принятых в организации, концепции системы повышения квалификации, модулей развития персонала и типовые планы.

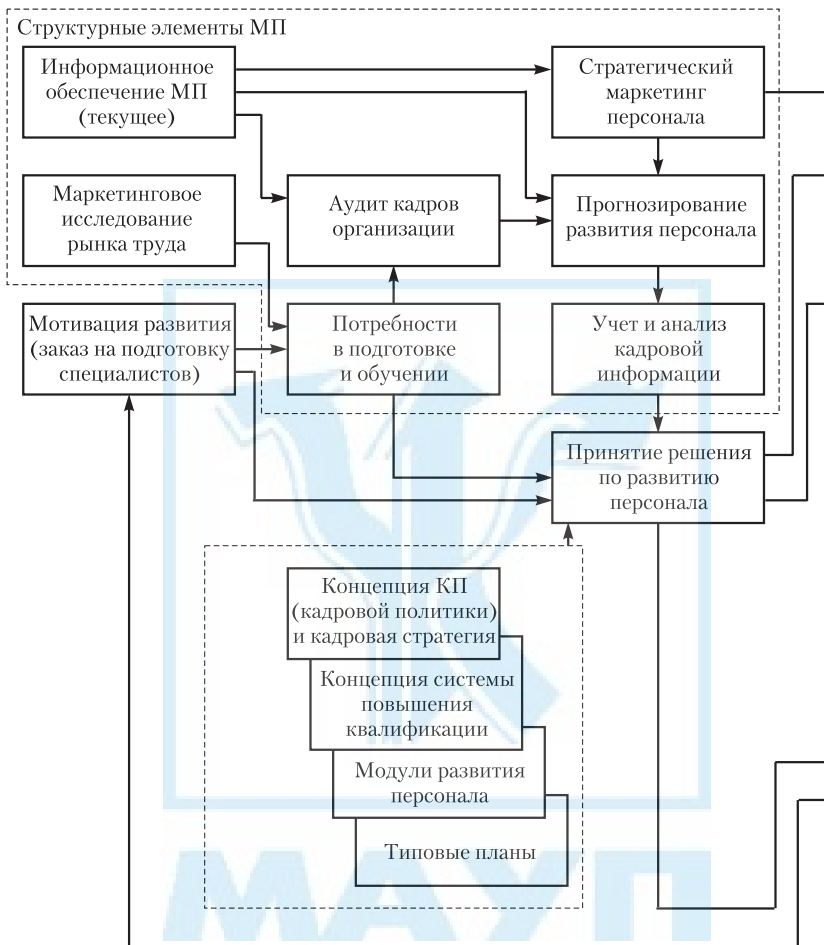
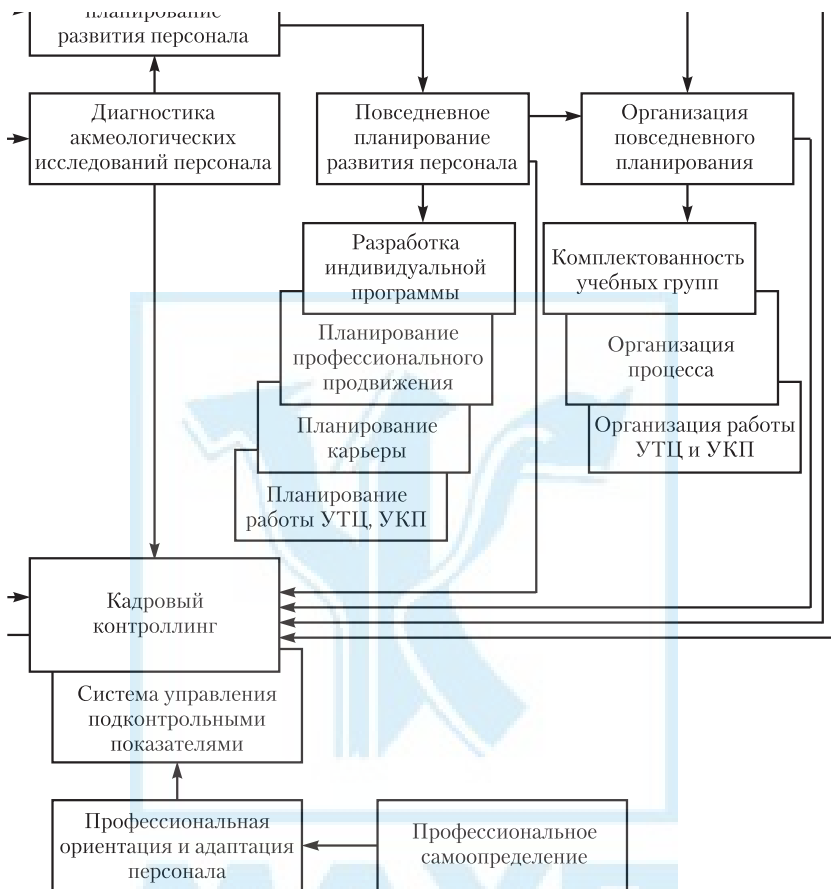


Рис. 7.6. Модель управления развитием персоналом организации

Стратегическое планирование развития персонала осуществляется на основе принятого решения, данных стратегического маркетинга персонала, диагностики акмеологических исследований персонала и системной деятельности кадрового контроллинга. Цель стратегического кадрового контроллинга — создание



системы управления кадрами, позволяющей “отслеживать”, например, уровень развития кадров. Для этого предпринимают такие меры:

1) устанавливают качественные и количественные цели развития (качественные — рассчитанные на ближние и дальние перспективы реализации кадровой стратегии, количественные — характеризуют конкретные показатели);

2) обосновывают стратегические планы развития, проверяют их полноту, обеспеченность ресурсами;

3) разрабатывают варианты стратегий.

Система управления подконтрольными показателями включает:

- сравнение плановых (нормативных) и фактических значений показателей и выявление отклонений (их причин и виновников);
- определение взаимосвязи и взаимозависимости, последующее информационное обеспечение лиц, принимающих решения.

На основе стратегических планов развития осуществляются повседневное планирование и организация процесса подготовки персонала. Повседневное планирование развития реализуется через разработку индивидуальных программ профессионального продвижения, служебной карьеры, планирования работы учебно-тренировочного центра (УТЦ) и учебно-консультативного пункта (УКП). Организация повседневного развития обеспечивается комплектованием учебных групп и обеспечением процесса подготовки.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Что включают основы развития личности человека?
2. Что включают основы понятия развитие личности?
3. Как проявляется принадлежность человека к миру естественных, социальных отношений, миру культуры?
4. Охарактеризуйте акмеологические аспекты личностного развития.
5. Как проявляется индивидуальное, личностное, субъективное поведение?
6. Какое качество человека характеризуется реализацией логики норм?
7. Как происходит рефлексия культурно мыслящего человека?
8. Коммуникация включает в себя определенную последовательность этапов. Назовите и охарактеризуйте их.
9. Как на практике использовать схему организованной коммуникация и организовать коммуникативное взаимодействие?
10. Охарактеризуйте зарубежный опыт развития персонала в организации.

11. Как осуществить управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта?

12. Как происходит управление развитием персонала в организациях ФРГ?

13. Охарактеризуйте метод руководства и советы со стороны начальства.

14. Как использовать методы: планомерные, регулярные указания; введение в дело в качестве сотрудника (сменщика, заместителя); посвящение в особые задачи; запланированная смена работы; молодежное правление и молодежная фирма?

15. Охарактеризуйте методы обучения персонала, используемые в ФРГ: лекционный (учебный доклад, реферат); запрограммированные указания; метод конференций; методы, способствующие креативному диалогическому тренингу; описание практических примеров; деловые игры; типовые игры; планировочные группы и реактивный тренинг; заочное обучение.

16. Как организуется карьерная деятельность персонала за рубежом?

17. Какие функции управления персоналом реализуются в модели развития (см. рис. 7.6)?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Акмеология: Учебник* /Под общ. ред. А. А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002.

2. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977.

3. *Анисимов О. С., Деркач А. А.* Основы общей и управленческой акмеологии. — М.; Новгород, 1995.

4. *Анисимов О. С.* Методология: функция, сущность, становление. — М.: Изд-во РАГС, 1996.

5. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: Технопринт, 2002.

6. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.

7. *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2004.

8. *Никонова Т. В., Сухарев С. А.* Управленческий аудит: персонал. — М.: Экзамен, 2002.

9. *Развитие* профессионализма управленческой деятельности (Материалы научной школы Анисимова О. С.). — М., 2002.

10. *Управление персоналом*: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 1998.

11. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 1998.

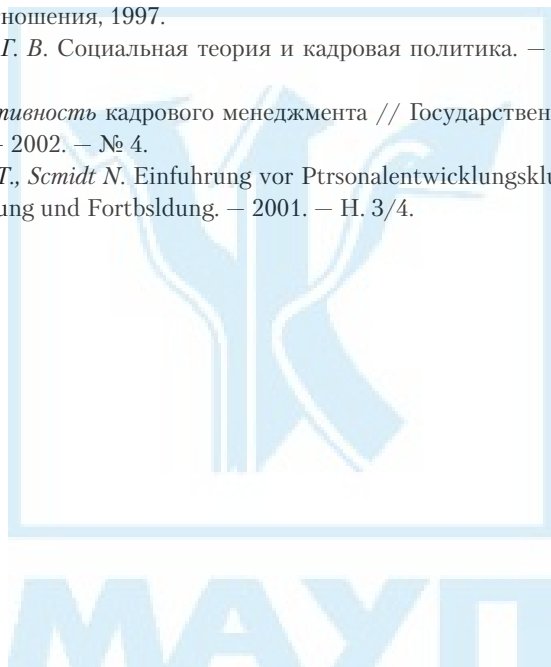
12. *Управление эффективностью и качеством*: Модульная программа: В 2 ч / Под ред. И. Прокопенко. — К.: Норта-М, Дело, 2001.

13. *Хентце И.* Теория управления кадрам и в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997.

14. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.

15. *Эффективность* кадрового менеджмента // Государственная служба за рубежом. — 2002. — № 4.

16. *Herzog T., Schmidt N.* Einführung vor Personalentwicklungskonzepten // Verwaltung und Fortbildung. — 2001. — Н. 3/4.



МЫСЛЕДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА¹

8.1. СХЕМЫ И СИМВОЛЫ КАК СРЕДСТВА РАЗВИТИЯ

Необходимость использования языка схем в развитии человека (персонала) обоснована многими учеными. Выделим содержательные идеи языка схем и символов, представленные в табл. 8.1:

- 1) является опорой в анализе неведомого, нового, сложного; способом, носителем операций, правилом; конструкцией, зависящей от “воли” конструктора, результатом воображения; условием внезапных решений;
- 2) соединяет чувственное и рациональное; различное и совмещает его; единичное и всеобщее; гармонизирует бесформенное, оформляет; упорядочивает материал;
- 3) существует для мышления; является опорой в организации рассуждений; в них информация систематизирована, обобщена, структурирована;
- 4) подчинен идее целостности, структурности; содержит порождающий принцип;

¹ Текст разработан д-ром психологических наук, професором О. С. Анисимовым, приводится с дополнениями и пояснениями автора. Представлен на двух языках — человеческой речи и схематических изображений. Для подготовки к занятиям и самостоятельного освоения материала необходимо изучить язык схематических изображений (Приложение 8) и использовать словарь, приведенный в конце книги.

Таблица 8.1

Высказывания специалистов о роли и месте схем и символов

Автор	Содержание версии
1	2
К. Кузанский	Без символических образов не приблизиться к божественному. Ищущему неведомое надо опираться на ведомое. Символы помогают слабому уму
И. Кант	Схема в сознании воспринимает класс объектов, подходящих под понятие. Она — форма явлений, способ соединения чувственности и рассудка, способ, которым воображение доставляет образ понятию. Это — продукт способности воображения, касающегося не единичного. Схематизм — искусство сокровенное. Схема выражает категорию и синтезирует по правилу единства. Синтез — первое, на что обращено внимание, чтобы судить о происхождении знания. Схема не может существовать нигде, кроме мышления, и обозначает правило синтеза способности воображения. В основе чувственных понятий не образы, а схемы
Г. Гегель	Символ — это чувственный элемент, и в нем истина еще не раскрыта. Его определенность является тем содержанием, которое он выражает. Символ не равен знаку, так как его внешняя форма заключает в себе содержание, непосредственно соединяя чувственное и всеобщее. Мышление приводит весь материал чувств в единство, придавая ему форму. Символ — максимально годен вызвать намекающее на понятие
Ф. Соссюр	Символ — не до конца произволен, не вполне пуст. Он редуцирует связь означающего и означаемого
А. Гамезо	Условные схематические образы — продукт аналитико-синтетической деятельности мышления. Информация дается систематично, обобщенно, структурированно. Схемы и символы выполняют функции замещения объектов, действий с ними для появления новой информации, вскрытие характеристик объектов. Знаковая сила их предполагает воспроизведение, интерпретацию, владение алфавитом. Схема — изобразительная модель для выявления и описания умственных действий, контроля, выработки предположений. Они позволяют строить цепь рассуждений и контролировать работу
В. Коршунов, О. Мантатов	Символы схватывают сущность абстрактного объекта, придают ему чувственную, наглядную форму
К. Уваров	Символ — это преобразование материального в идеальное и наоборот, сохраняющее схожесть с объектом. Он выражает недоступное чувственному созерцанию, чувственно оформляет зарождающиеся

1	2
	идеи, упорядочивает, выявляет сущность, используется для порождения новых идей в проблемных ситуациях
В. Салмина	Схемы, раскрывающие сущность в умственных действиях отражают структуру объекта. Они кратки, легко обозримы
В. Розин	Схемы используются в функциях модели и предписания, организующего деятельность. Чтение схемы при использовании ее как модели меняется. Схема – гипотеза о строении объекта
О. Обухова	Схема выступает объектом анализа, средством ориентировки. Схематизация ситуации опирается на выделение объектных частей. Схема выражает отношения объектов, соответствующие понятию
П. Гальперин	Схемы действий и схемы как средства ориентации выделяют свойства, которые ведут к решению задач. Развитие мышления определяется образованием базальных оперативных схем мышления
В. Гурова	С помощью схем “сгущается” информация, усматриваются сквозные логические ходы
М. Антонов	Символ несет сжатую информацию. Он порождает опережение за счет преобразования в идеальном плане, несет информацию о значении. Вырабатывается сознательно
И. Пономарева	Схематическое изображение способствует отображению существенных признаков, опорных моментов, изменению структуры объекта. Они мыслительно воспроизводят структуру объекта, стимулируют создание внутренних схем. Сличение схемы с объектом ускоряет приход к коррекции
А. Лосев	Символ осязаем, является средством отражения объекта, вводит заданность объекта. Символ является результатом мыслительной переработки, выступает в функции объекта, а также средства изменения объекта
Э. Ильенков	Символ – средство выявления сути объекта, всеобщего в нем, овеществления идеального образа, согласуется с формой объекта или деятельности
М. Бородай	Схема – чувственное представление о методе построения эмпирического образа
Б. Ломов	Прибегают к использованию схем в проблемных ситуациях. Они являются средствами перевода действий из умственного плана в практический и наоборот, регуляции действий, а также средствами анализа задач и методом решения задач

1	2
А. Анциферова	Использование схем в ходе решения задач актуализирует массу аналитико-синтетических действий, облегчающих приход к решению
К. Гамбург	Символ — это знак, который представляет человеку смысл объекта и имеет не физическую, а функциональную ценность
Г. Боцманова	Схема переводит словесные решения в план конкретных действий
Г. Щедровицкий	Нужен специальный язык для изображения идеальных объектов. Сначала нужно изобразить смысл, а затем конструктивно, операционально его оформить. Это конструирование позволяет понять смысл другими, для трансляции. Изобразительные модели относимы к объектам. Схемы выступают как объекты. Методологические схемы — понятия, изображающие понимание. Структурность схем является приписыванием к пониманию

5) выражает общее, абстрактное, недоступное созерцанию; помогает видеть целостно; оформляет зарождающиеся идеи; придает абстрактному чувственную форму;

6) показывает структуру и динамику объектов; гипотезу о строении объекта; объект оперирования и анализа;

7) помогает выявить дефекты; следить за мыслью, фиксировать ее ход; порождать новые идеи;

8) используется для выявления новых содержаний, замещения объектов, создания смысловых узлов, освобождения от случайного; концентрации, уплотнения содержания; для обеспечения сквозных ходов в мышлении, опережающих выводов, предвосхищения;

9) стимулирует создание внутренних схем мышления и облегчает умственную деятельность; устанавливает причинно-следственные и функциональные связи;

10) необходим в проблемных ситуациях; в совмещении предметности содержания с конструктивностью; в овладении обобщенными приемами.

Схемы, особенно изобразительные, выступают удобными предметами оперирования. Использование схем в мыслительной практике приводит к высшим абстракциям, дисциплине абстрактного мышления и мышления с использованием абстракций. Вне такой дисциплины невозможно овладение основными логическими и культурно-

рефлексивными формами. Схемами и символами передается логика мышления (следы мышления). Когда управленец на бумаге, планшете, доске начинает в знаковой форме изображать последовательность своих действий (по законам логики), он переходит из реального (мир, где далеко не всегда живут по законам) в мир логоса (общих, объективных законов функционирования и развития).

В данном случае на бумаге могут быть схемы, формулы, графики, таблицы или схемы, изображенные согласованными с другими знаками. Эти схемы живут по законам логоса, они построены по правилам логики и онтологическим правилам (законам природы или законам идеальных объектов). Человек живет в двух мирах: идеальном (изображается схематически) и реальном. Если “идеальный мир” отражает представления мира науки, то схемы становятся хорошим средством для анализа действительности.

Использование языка схематических изображений вызвано трудностью представления и понимания динамики развития таких объектов, какими является сознание, личность, способности, мышление человека. “... схематизация есть основа мышления, то, из чего мышление растет. ... не словесная речь есть источник мышления, ...мышление развивается в антитезе “к речи-языку” именно на фоне схематизации, на функции представления. ... Надо обсуждать схематизацию как совершенно особую интеллектуальную функцию ... она впервые дает основания для развития методологического мышления ... за счет самого этого трюка, осуществляемого при изображении” [4]. “Схематизация опыта есть условие видения. Другого способа увидеть и понять — без рефлексии и схематизации — у людей нет. Без схематизации функция понимания не включается. ... Схема является результатом рефлексивного анализа того, что есть. И эта рефлексия связывает схему с реальностью. Но связь эта опосредована. Поскольку каких-либо прямых связей с реальностью нет, схему можно получить, только придумав ее или сконструировав” [5]. Схема и символ — два разных способа (и результата) интерпретации и организации мира. Символ есть единица организации мышления [2]. Символы — это сложные знаковые образования, свернутые до общественного сигнала [4].

8.2. РАЗВИТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Деятельность каждого человека взаимосвязана и взаимозависима с занимаемым им местом в социальной иерархии, со сложившимися условиями и неповторимыми индивидуальными обстоятельствами. Объединяя понятия “жизнь” и “деятельность” в “жизнедеятельность”, под последней будем понимать “особую форму” [1] движения человека на определенном этапе своего развития и реализации жизнедеятельных функций. Исходя из имеющихся определений понятия “деятельность” (Д), выделим то, что вскрывает сущность управления развитием: деятельность есть человеческая форма осознанной активности к себе и окружающему миру, детерминированная целью.

В деятельности можно выделить моменты воспроизводства, изменения, становления, развития и редукции. Воспроизводство связано с реализацией готовых норм (рис. 8.1).

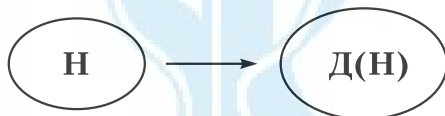


Рис. 8.1. Реализация готовой нормы в деятельности

Норма (Н) предстает как сущность, проявлением которой являются деятельностные процессы. Они возникают лишь тогда, когда под норму подобраны и вовлечены соответствующие нормативным требованиям ресурсы. Если норма может быть рассмотрена и как сущность воспроизводящейся деятельности, и как ее форма, то ресурсы рассматриваются как морфология (рис. 8.2).



Рис. 8.2. Возникновение организованности в деятельности:

1 – форма; 2 – морфология (ресурс); 3 – организованная деятельность; 4 – процесс оформления

В зависимости от структуры нормы в качестве ресурсов выступают исходный материал, средство, способ использования и сам человек как деятель (рис. 8.3).

Базисное состояние деятельности — функционирование или организованность морфологии. Поскольку морфология в этой организованности имеет иной способ бытия, чем форма, то она может отождествляться с формой в самопроявлении. Внешние условия способны стимулировать разотождествление или отождествление. Средством различения процессов развития примем (как предлагал Г. Гегель) следующие фиксации типовых фаз:

- базовое состояние (“в-себе” бытие);
- вызванное ситуационное состояние (“для-иного” бытие);
- видоизменение вызванного состояния под критерий базового состояния — “в-себе” бытие (“для-себя бытие”).

При этом шагом в развитии (см. главу 1) будем считать особый перенос видоизменения вызванного состояния (“для-себя” бытия) к базовому состоянию (“в-себе” бытие). Тем самым в деятельности появляется реагирование как типа “для-иного” с неконтролируемыми расхождениями с требованиями нормы, так и реагирование типа “для-себя”, если в воздействии извне используется лишь то, что восстанавливает соответствие нормы и ресурсов. Однако только человек поддерживает соответствие, воспроизводит бытие данного типа. Сами

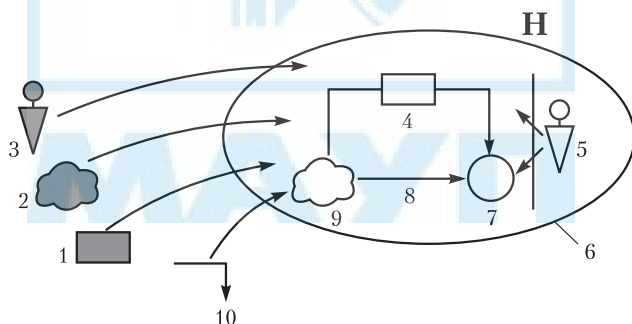


Рис. 8.3. Акт деятельности:

1 — средство; 2 — исходный материал; 3 — человек как деятель; 4 — средства преобразования; 5 — человек, владеющий нормой деятельности; 6 — среда деятельности; 7 — продукт деятельности; 8 — процесс получения продукта; 9 — исходный материал; 10 — способ использования

по себе типы ресурсов “рассматривают” бытие в деятельности как “не свое” бытие, как искусственное для них состояние.

В силу того что норма выражена в тексте, она приобретает знаковую форму или превращается в особую организованность. Изменения деятельности закрепляются в соответствующих нормативных положениях. Вовлечение ресурсов (см. рис. 8.2) и соблюдение нормативных требований — процесс становления деятельности, а обесценивание норм и стирание деятельности — ее редукция.

Для того чтобы появилось “внутреннее” реагирование, приводящее к развитию деятельности, требуется особое отношение к функционированию деятельности — рефлексивное. Оно совмещает ситуационную реконструкцию затруднения в деятельности и реконструкцию появления причины или необходимости ее изменений. В рефлексии модифицируются сущность нормы, формы деятельности (абстрагирование), А-“в-себе”. Однако, если сопоставить изменения А-“в-себе” в норме деятельности, то новая норма порождает иную деятельность, в которой не сохраняется прежняя, не усложняется сущность. Чтобы одна норма перешла в другую, нужно абстрагирование нормативного “в-себе”, реагирующего на рефлексивное “воздействие” в форме “для-иного” либо в форме “для-себя”. Эта нормативная абстракция или стратегия подтверждается в конкретизации.

Для получения развития деятельности необходимо: смещение содержания стратегии, обесценивающее прежние нормы до проверки их вывода из новой стратегии; не только модифицировать стратегию, но и войти в метастратегию как более абстрактную норму (АА-“в-себе”), относительно которой сдвиг мог бы быть выведен из исходного основания, из метастратегии.

В мире деятельности рефлексия является механизмом, обеспечивающим подготовку и само развитие. Но вне абстрагирующего рефлексивно-нормативного, рефлексивного мышления процессы развития заменяются процессами изменений в деятельности.

Чтобы обеспечить развитие деятельности, необходимо исключить разрыв в ее процессе, введя сервисную деятельность. Последняя (например, аналитический или методологический сервис) подчинена базисной деятельности и компенсирует препятствие в реализации нормы. Чем разнообразнее причины разрывов и сильнее стремление

к надежности функционирования базисной деятельности, тем сложнее надстройка и ее совмещение с базисом.

Многоярусные надстройки способствуют переходу к более сложной системе деятельности, в которой прекращается качественное расширение и усложнение кооперативных систем. Эта система “справляется” с любыми разрывами, перестройками внутри и не изменяет общего “плана” системы. Подобное развитие можно назвать саморазвитием типа “созревание”. Другое направление развития может быть связано с учетом особенностей сервиса и пределов его адаптивности к требованиям базиса.

Наиболее очевидный источник переопределения заказа и дополнительного корректирующего воздействия на базис — это мир средств и культуры. Для использования всего разнообразия средств и более тонкой культуры требуется соответствующего масштаба развитие базисных процессов, базисной деятельности. Так как средства предопределяют успешность деятельности, обеспечивают превращение естественных процессов в деятельностные (“оискусственные”), то во всех звеньях системы деятельности могут произойти указанные перераспределения, инициированные развивающими воздействиями.

В деятельностной кооперации любое звено существует и “в-себе” и “для-себя”. В ситуации развития появляется еще бытие “для-в-себе”, в котором, с одной стороны, изменяется само основание с сохранением более абстрактной базы, выявляемой в рефлексии. С другой стороны, чтобы быть устойчивой целостностью, которая может развиваться, система деятельности должна иметь звено, ответственное за сохранение в изменениях (сервис безопасности). Потеря этого звена превращает ранее развивающуюся систему деятельности в изменяющуюся и теряющую свое “в-себе” бытие, а тем более — “для-в-себе” бытие.

Мир деятельности в отличие от естественного мира не имеет циклов воспроизводства изменений. Происходит замена динамики подтверждения заказа или получение нового. Морфология (содержание) деятельности создает инерцию возможностью включения в новые формы. Так, знания, стратегии, понятия, категории, ценности, профессионалы с их абстрактными способностями становятся иногда годными относительно оформляемых в новые нормы новых заказов либо непосредственно, либо с небольшими коррекциями. Поэтому,

чем универсальнее средства, способности, нормы, тем меньше вероятности их вытеснения из деятельности, тем сохраннее формы деятельности, тем меньше потенциал развития и больше потенциал изменений. Культура — фактор в редукации скорости развития деятельности.

Мир деятельности может быть расчленен на типы и подтипы. Некоторые из них специализированы на обеспечении развития иных типов и систем. Так, автономизация рефлексии от действия или воспроизводства деятельности ведет к управленческому типу, включающему дополнительно контролирующую, корректирующую и снабженческую функции. Автономизация рефлексивной части от управления оформляется в аналитические подтипы мыследеятельности — исследование, проблематизация, нормирование, прогнозирование. Хотя в каждом из подтипов появляется свой рефлексивно-аналитический сервис, среди таких и подобных сервисов проблематизация наиболее насыщена потенциалом развития.

Мир средств, форм, универсальных способностей — мир культуры, мышления является “усилителем” готовности к реагированию на заказы в деятельности. Поэтому внесение культурного сервиса в проблематизацию создает специфические подтипы деятельности, включая методологическую и игротехническую. Это — деятельности, функциями которых есть развитие. При этом развитие направлено не на часть, например на деятеля, а на всю деятельность, систему, сферу, универсум деятельности.

8.3. РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Под развитием понимается совершенствование механизмов психики, обеспечивающих личностные проявления человека. В индивидуальной жизнедеятельности, которая предопределяется необходимостью удовлетворения потребности, устойчивость восприятия является фактором накопления опыта. Под определенную потребность человека суммируются его чувственно-эмоциональные внутренние реакции, отношение к образу внешнего в разных циклах жизнедеятельности,

“рисунки” поведения и образы внутреннего (внешнего) состояния. Это возможно лишь за счет памяти, фиксации следов внутреннего и внешнего воздействия образов на структуры мозга, где сохраняются следы восприятия, корректируемые в зависимости от внимания и оценки их внутренней занятости (рис. 8.4).

Расчленение опыта или фиксация следов жизнедеятельности в психике человека происходит в зависимости от распределения ведущих потребностей в потребностном “поле”, усложняется динамикой состава этого поля. Поскольку затруднения в реализации функций рефлексии в пределах цикла жизнедеятельности вызывают ее саморегуляцию, то это приводит к построению представлений о поведении человека. При этом акцентировки внимания на значимом для преодоления затруднений приводят к появлению ситуационных потребностей, порождающих служебные циклы жизнедеятельности (рис. 8.5).

При типизации потребности ускоряется налаживание зависимости выбора способа поведения от содержания потребности. Уровень определенности способа растет благодаря вовлечению в построение способа действия образов бывших ранее действий, фиксированных в памяти. Кроме того, повторяемость действий стимулирует соотношение таких образов и их абстрагирование. Наряду со складывающимися более прямыми переходами от образа действия

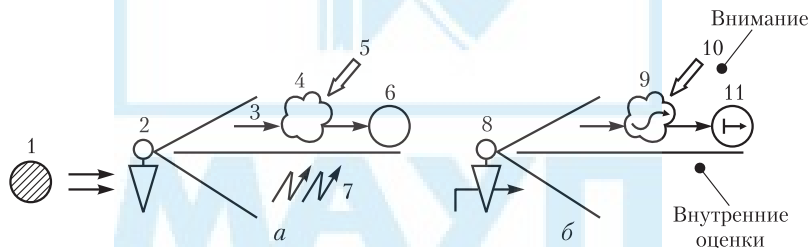


Рис. 8.4. Формирование опыта восприятия объектов:

a – человек (2), во внутреннем плане сознания которого возникают: осознание потребностного напряжения (7) в познании объекта (1) и последующий энергетически насыщенный процесс (5) по отражению (3) внешнего объекта (1) в плане сознания; преобразование в сознании человека первоначально возникшего образа (4) реального объекта (1) в его аналог (6); *б* – человек (8), владеющий способами восприятия образа (9), обращает внимание и осознает сложный процесс (10) получения оценки своей мыследеятельности (11)

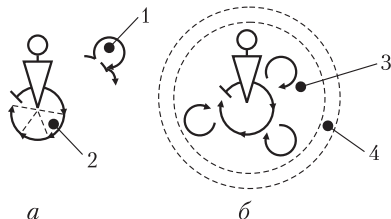


Рис. 8.5. Возникновение “сервисов” при затруднениях

в жизнедеятельности:

a — реализация человеком функций жизнедеятельности; *б* — порождение служебных циклов в жизнедеятельности; 1 — сервисная жизнедеятельность; 2 — функциональные секторы жизнедеятельности; 3 и 4 — ярусы сервисов первичный и вторичный

к самому действию, стереотипизации действия и его автоматизации, с одной стороны, и повышением уровня абстрагирования образа действия, с другой стороны, возрастает и определенность всего цикла жизнедеятельности, скрепленного с типизированной потребностью. Если рассматривать внутреннюю предпосылку поведенческой реакции на возникшую потребность, то определенность внутренних предпосылок и предстает как способность. Способность складывается из готовности к запуску поведения, его осуществления, организации и прекращения поведения с привлечением в качестве “критерия” содержания и напряжения потребностного состояния (рис. 8.6).

Способность приобретает форму в индивидуальном опыте. Она вначале “бесформенна”, не выделена, обусловлена лишь морфологией организма и изменяющимися условиями. Морфологическое оформление способности в ходе складывания навыков, стереотипов больше определяется общей “склонностью” морфологии к минимизации затрат энергии. Лишь развитие рефлексивного механизма, появление определенности образа способа действия, переориентация на самовыражение человека и следование содержанию образа способа действия, абстрагирование этого содержания ведет к появлению формы способности (рис. 8.7).

Тем самым мобилизация внутренних механизмов, обеспечивающих поведение, использование в качестве основы поведения содержание образа действия и приводит к линии развития способностей. В зави-

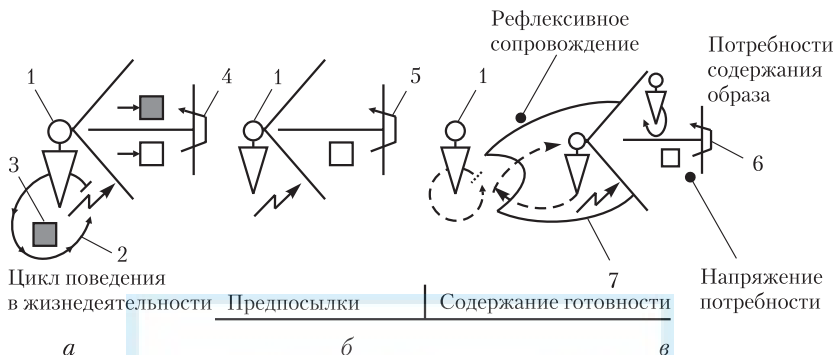


Рис. 8.6. Порождение способностей:

а – человек (1) осуществляет цикл жизнедеятельности (2) по реализации потребности (3), сопоставляет потребностный образ предмета (4) потребности; *б* – человек (1) испытывает состояние потребности, осознает предмет потребности (5); *в* – человек (1) в готовности к реализации возникшей потребности в рефлексии (7) осознает содержание образа потребности (6)

симости от налаженности подчинения содержанию образа способа действия, выступающего преднормативной организованностью, содержание готовности к действию, к организованному поведению меняется вместе с изменением содержания образа способа действия (рис. 8.8).

Иначе говоря, наличие “в-себе” бытия способности – результат рефлексивного оформления поведения, которое позволяет иметь не только “для-иного” бытие того, что не имеет формы, но и “для-себя” бытие ставшей способности. Способность самосохраняется, и ее морфологическая сторона может выходить за рамки формы в инерции самодвижения.

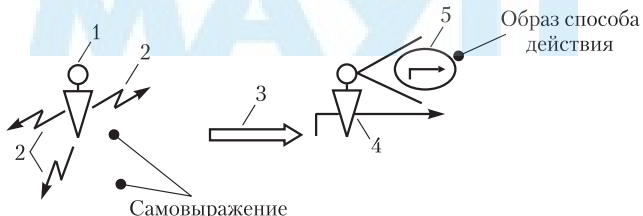


Рис. 8.7. Появление формы способности:

1 – человек; 2 – неорганизованное самовыражение; 3 – мышледеятельность; 4 – человек, владеющий способом действия; 5 – абстрактный образ способа деятельности

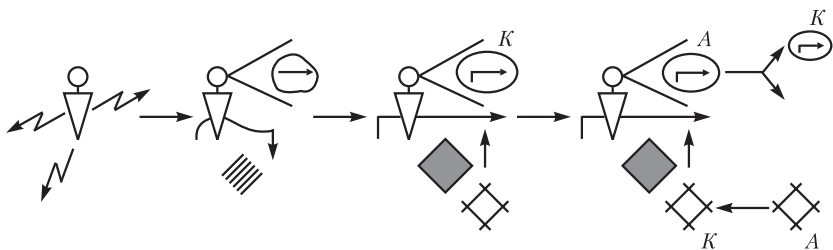


Рис. 8.8. Формирование процесса развития способностей

Вместе с усилением роли формы способности появляется изменение способности в пределах изменения формы. Абстрагирование формы тогда ведет к развитию способности, ибо переходы от абстрактной нормы (А) к конкретной (К) и наоборот способствуют развитию рефлексивной способности, что предполагает резкие изменения всего целого внутренних механизмов.

Абстрагирование “сущности” поведения начинается до социализации, до “очеловечивания”. Поэтому и животные могут меняться по ходу своей жизнедеятельности. У них усложняется рефлексивная основа организации поведения, могут усложняться и морфологические предпосылки поведения, органы и организм в целом. Однако только у человека абстрагирование сущности поведения, его обеспечивающих органов, самого поведения и готовности к нему происходит в новой системе критериев, оторванных от морфологии организма. Социальные и социокультурные критерии становятся ведущими.

Нормы возникают в ходе общения, усиленного коммуникацией. Сущность общения лежит в согласовании способов взаимодействия, преодолении логики индивидуальной жизнедеятельности. В начале согласования другой человек рассматривается как предмет индивидуальной потребности, интереса и т. п. Однако в ходе согласования в связи с невозможностью договориться при “жестком” преследовании лишь своего интереса появляется новый процесс — идентификация с другими, а затем и учет интересов, способов бытия другого в ограничении действия своих интересов. Вместе с добровольным ограничением содержания потребности, интереса, способов поведения по критерию “самовыражение” появляется добровольное обязательство соблюдать, реализовывать содержание дого-

воренности. Тем самым логика жизнедеятельности заменяется логикой реализации нормативных положений (рис. 8.9).

Согласование и реализация нормы — средний компонент триады, в которой началом выступает жизнедеятельность, а окончанием — жизнедеятельность, в которой уже не действует прежняя договоренность. В силу того что реализация нормы, точное следование ее содержанию предполагают подчинение ей, то без внутренних трансформаций это не может произойти. Должны появиться механизмы, модификации прежних морфологических органов и их проявлений, а также новые, “сверхъестественные” функции. Их сверхъестественность условна, поскольку человек вписывается в реальность, создавая социальные отношения, новые функциональные пространства как модификации проявлений измененных первичных морфологий. Прежние функции абстрагируются, порождая как бы более исходные их варианты. Цикл жизнедеятельности воспроизводится в содержании функциональных абстракций, их конкретизации и, следовательно, в усложнении морфо-

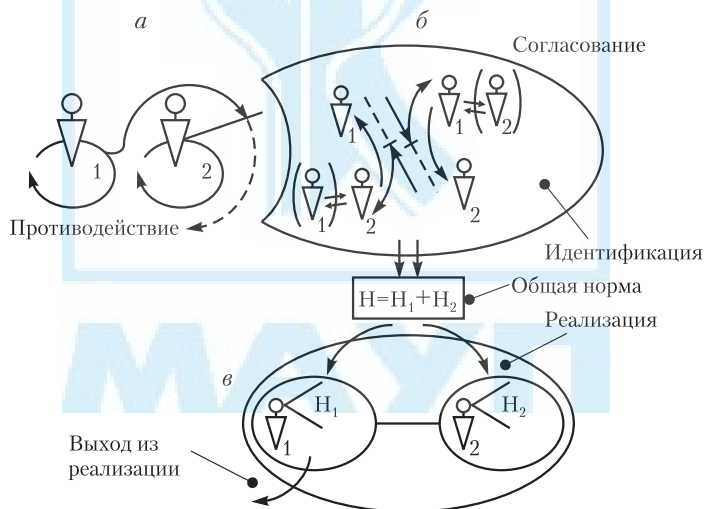


Рис. 8.9. Замена логики жизнедеятельности логикой социокультурных норм:

a — два человека в состоянии конфликтного взаимодействия; *б* — согласовательные процедуры между оппонентами; *в* — два взаимодействующих человека, имеющих согласованные нормы деятельности

логии и возможностях их проявления (рис. 8.10, где Е – естественное бытие человека вне организующих рамок социокультурного и деятельностного типов; И – бытие человека, организованное в соответствии с нормами социума; А – процесс перехода от содержательных фиксаций образов (текстов) к созданию их обобщенных заместителей).

Так, функция мотивации или соотнесения содержания образов и предмета потребности при ведущей роли потребности переходит в абстрагированный блок самоопределения. Происходит это на основе построения образа действия (реального и нормативного), выделения способа индивидуального бытия, представления образа себя (реального и желаемого). При сопоставлении реального, нормативного, желаемого, возможного бытия центр тяжести перемещается от индивидуальных предпочтений к социально и культурно значимым.

Поскольку смещение значимости с индивидуального в социально-культурное базируется на подчинении себя норме, идее, ценности, то стимулируется изменение механизмов самоорганизации и самокоррекции, появление ответственности, воли, социально-культурного “я” и др. Кроме того, идентификация, самоопределение, ответственность человека имеют определенность лишь тогда, когда развиты механизмы мышления, его социокультурные формы. Стимулятором и организатором этих процессов выступает коммуникация, ее внутренняя “архитектура”, средственное (языковое) обеспечение. Именно языковые средства обеспечивают достижение однозначности в содержании договора и в его контролируемом изменении (рис. 8.11).



Рис. 8.10. Создание культурных норм жизнедеятельности и деятельности:
 1 – расщепление абстрактной (обобщенной) нормы, достигнутой в ходе согласования в конкретные действия, определяемые нормами деятельности (AK); 2 – отношение между деятельностью (AK) и жизнедеятельностью (KA)

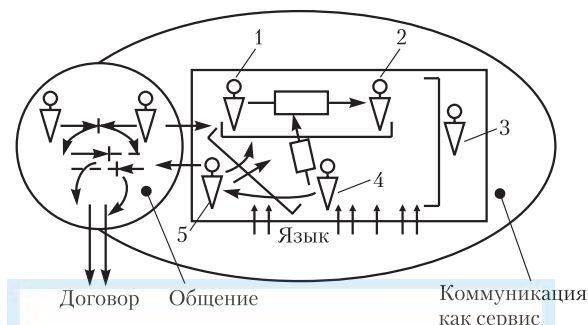


Рис. 8.11. Оформление психических механизмов человека в коммуникации:

1 – автор; 2 – понимающий; 3 – организатор коммуникации; 4 – критик; 5 – арбитр

Благодаря коммуникации оформляется мыслительный механизм и механизмы сознания, самосознания. Согласование необходимо совместить с рефлексивной функцией. Перенести собственные функции коммуникации (изложение мыслей, понимание, критика автора, арбитраж содержания мыслей, организация способов мыслекоммуникации) в рефлексивный процесс. Рефлексивное мышление – основной механизм, ответственный за наличие и совершенствование нормативной основы деятельности как ее сущности, формы (рис. 8.12).

Основные этапы рефлексии связаны со сменой содержания ее сущности, которая перемещается от оформления процессов нормирования к их возрастающему воздействию на иные процессы и вве-



Рис. 8.12. Совершенствование мыследеятельности и механизма рефлексивного мышления

дения форм для последних в связи со средственным (критериальным) обеспечением.

Поскольку способ бытия человека в деятельности зависит от того, как он осуществляет рефлексивную, насколько осознанно, самоосознанно, с волевым напряжением и готовностью к самокоррекции приступает к действию, настолько он сохраняет существенное в действии. На этом пути могут быть разные этапы. На каждом из них характер процессов нормирования изменяется. Человек становится все более осознанно и полно ответственным за реализацию норм. Вместе с изменением характера возникновения норм и их реализации изменяется и содержание становления, функционирования и развития способностей. Содержание норм отчуждается от самого человека, внешне фиксируется, транслируется во времени, пространстве и типах общностей. Следовательно, фиксируемым и контролируемым становится и процесс приведения в соответствие морфологии человека требованиям формы деятельности. Возникая в межсубъектных отношениях, согласованиях, коммуникациях, совместно исполняемые нормы находят своих хранителей и организаторов в управленческом типе деятельности. Субъекты управления приобретают внешнюю форму организации, приводятся в соответствие с нормой в ходе ее реализации, начинают совмещать действие и его организацию (рис. 8.13).

Выделенность, фиксированность, сохранность норм и организованность включения и выключения субъектов из деятельности, диагностики и коррекции этого процесса позволяют следить за соответ-

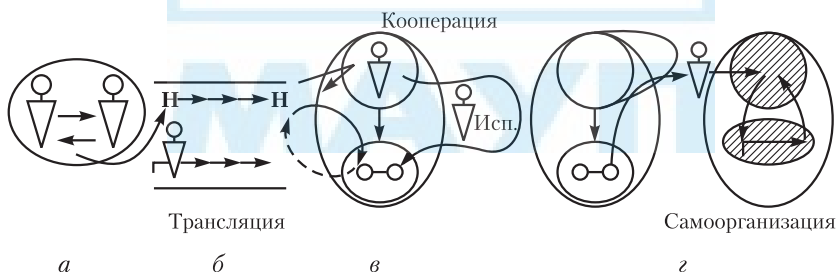


Рис. 8.13. Освоение человеком нормы деятельности (Н):

а — взаимодействие субъектов; *б* — трансформация норм и способов, владеющих человеком; *в* — организация кооперативных отношений; *г* — овладение нормой человеком в процессе самоорганизации

ствием морфологии человека требованиям нормы и появлением способностей. Поскольку возникают более абстрактные нормы, то можно утверждать о порождении абстрактных способностей (например, концептуальных, стратегических, ценностно-самоопределенческих, этических и т. п.). В нормах фиксирован способ бытия человека, процессуально очерчивается его должный путь. Поэтому определенность нормативных абстракций дает и определенность этих абстрактных способностей.

Особую роль в развитии абстрактных способностей и в деформации человеческой морфологии, ее изменении играют средства, особенно языковые. Любое средство проходит путь становления. Вначале оно, будучи натуральным, включенным в преобразовательный процесс, не отличается от иной морфологии (исходного материала, внешних предметов). Эту морфологию используют для трансформации предмета преобразования. Поскольку при преобразовании предмета предполагается наличие цели, то средство перестает быть только естественным процессом. Предмет, оставаясь в логике естественного взаимодействия со средой, локализуется в узком спектре желаемых взаимодействий, исключая все остальное. Именно средство и есть основной фокус внимания, ограничитель, направляющий ход трансформации в нужное русло (рис. 8.14).

Субъект деятельности привлекает, использует средство для нейтрализации огромного числа естественных влияний на предмет преобразований. При этом, с одной стороны, он зависит от своих представ-

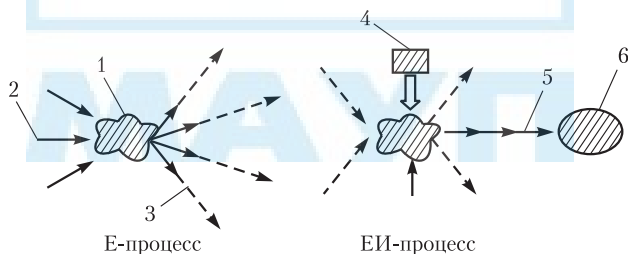


Рис. 8.14. Деформация естественного процесса мыследеятельности под влиянием требований языковых средств:

1 — предмет преобразования; 2 — действия окружающей среды; 3 — естественная реакция предмета воздействия; 4 — средства развития (языковое средство); 5 — придание организованности процессу воздействия; 6 — преобразованный предмет

лений об исходном и конечном состояниях предмета, о внутренней логике жизни предмета, его возможностях и наличии необходимой деятельности и соответствует цели. С другой стороны, он зависим от того, что он знает о морфологии средства, его форме, изменяемости формы или морфологии, о неизменяемых вариантах формы и самой морфологии. Если заданы начальное и конечное состояния предмета, то предопределяется и характер воздействия. При этом динамика морфологии средства не должна быть помехой в организации преобразования (рис. 8.15).

Таким образом, логика организованного преобразования требует от используемого средства быть выключенным из естественной связи максимально. Для этого средства изготавливаются, им придается устойчивое состояние в любых предполагаемых в деятельности обстоятельствах, что означает приобретение не только формы, но и своей морфолого-функциональной сущности, своего функционального “в-себе” бытия. Средство предназначено для организованной трансформации исходного материала в продукт. Поэтому сущность средства, его “в-себе” содержит бытие “для-иного”, а также “бытие для-себя”, сохраняющее качества средства в ходе деятельности. Кроме того, реализация предназначенности означает актуализацию потенциальной готовности средства быть готовым для преобразования. Конкретный же характер актуализации в реальных условиях достижения цели приводит к конкретизации А-“в-себе” бытия в определенной деятельности. Эта конкретизация должна сохранить морфологическое “бытие-для-себя” путем вариаций способа употребления средства (рис. 8.16).

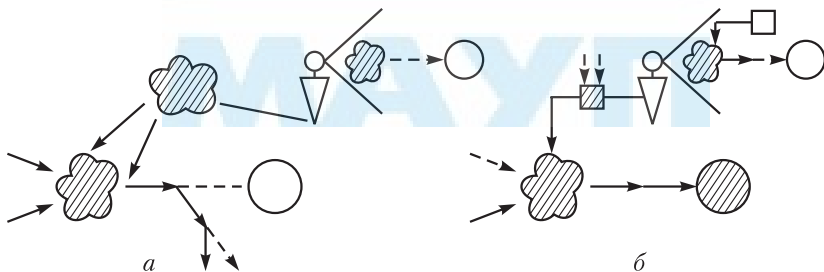


Рис. 8.15. Динамика преобразования предмета под влиянием средств:
а — мыслительное “преобразование” предмета деятельности; *б* — преобразование предмета с учетом имеющихся средств

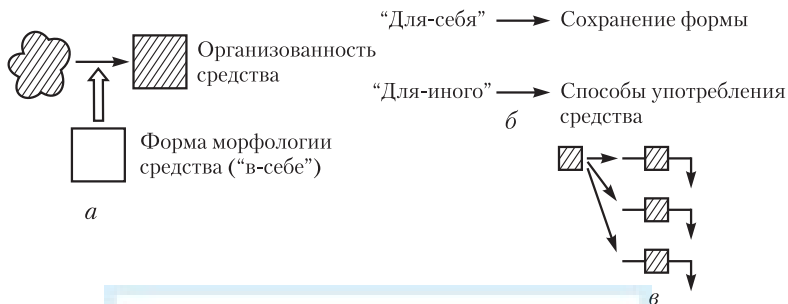


Рис. 8.16. Использование средств при организованной трансформации материала в продукт:

a – придание организованности средству; *б* – процессы сохранения формы и употребления средств; *в* – конкретизация способов деятельности

Форма морфологии средства в динамике организованного преобразования предмета сохраняется путем фиксированности формы способа к самой деятельности. Тем самым “для-иного” бытие средства является нормативным содержанием. Средство содержит в себе способ его употребления. Способ деятельности реализуется через подчинение в деятельности. Средство как бы опирается на законы деятельности, совместимые с ним. Однако, будучи бытием “для-иного”, средство подчиняется этому “иному” и в случае конфликта с ним “вынуждено” изменяться (рис. 8.17).

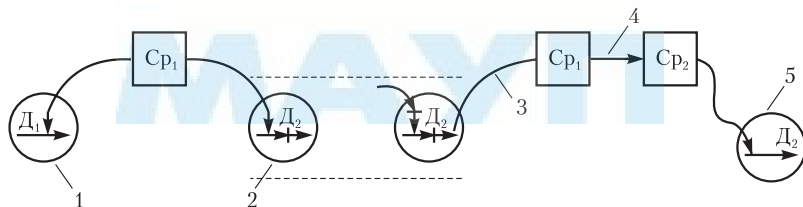


Рис. 8.17. Отбор средств, соответствующих изменению деятельности:

1 – использование средства Cp_1 в процессе деятельности D_1 ; *2* – затруднения в использовании средства Cp_1 в деятельности D_2 ; *3* – “вытеснение” средства Cp_1 (невозможность его использования) в деятельности D_2 ; *4* – преобразование средства; *5* – организация деятельности D_2 с новым средством Cp_2

Изготовление и преобразование средств, замена “более соответствующими” может выделиться в особый тип, стать инструментально-технологическим сервисом систем деятельности. В связи с этими особенностями средств процесс овладения ими становится насыщенным трансформациями человека-деятеля. Эффект от применения средств появляется только при правильном их употреблении, строгой реализации требований к их использованию. А так как они более абстрактны, чем требования нормы конкретной деятельности, то уровень требований к деятелю повышается. Осваивая средство, человек готовится не только к реализации требований определенной нормы, но и любых норм, в которых возможно участие средства. Способности, соотнесенные со средством, всегда более абстрактные (рис. 8.18).

Итак, средство начинает активно влиять на трансформацию нормативных содержаний. При этом проблематизация средства означает и проблематизацию имеющихся способностей. Она не только сопровождается проблематизацией норм деятельности, но и увеличивает темпы трансформаций нормативных содержаний, вероятность проблематизации способностей. Если проблематизация средств контролируется, дозируется и выявляется смещение в требованиях к способностям, то открывается путь нахождения отличий между просто трансформациями способностей или переходами от одной способности к другой и развитием способности на базе обеспечения использования более совершенных средств.



Рис. 8.18. Развитие способностей человека при абстрагировании норм деятельности

8.4. РАЗВИТИЕ СПОСОБНОСТЕЙ

В линии развития психических качеств в социокультурных, деятельностных средах понимание и принятие норм, самокоррекции в рамках требований нормы создают общий порог, отделяющий психические качества социализованного и несоциализованного человека. Однако внутри этого общего обстоятельства качественные различия возникают при реализации фиксированной конкретной нормы и при изменении ее в “рамках” фиксированной абстрактной нормы. Данные отличия связаны с использованием рядом специалистов терминов “субъект деятельности” и “личность”.

Как бы ни варьировала практика оперирования терминами, существенны объективные условия для проявлений психики и оценка качеств психики при каждом типе условий. Тем более, что эти качества создают эффект инерции — подстраивают ситуацию под свои проявления до тех пор, пока влияние условий не заставит либо вытеснить качества на периферию их проявлений человека, либо трансформироваться и усилить качества, специфичные для определенного типа условий (рис. 8.19).

Поскольку люди по структуре и иерархии качеств типологичны и каждый конкретный человек приближен к одному из “абстрактных типов” (типов “акцентуаций”), то наибольшую инерцию имеет тот тип проявлений, реакций, который предопределен типом акцентуации. Поэтому люди могут быть с тенденциями асоциальности, рутинности, инновационности. В пределах каждого типа акцентуаций по указанной типологии человек имеет “стандартный” набор психических механизмов, каждый из которых реализует свою функцию в поведении. Простейший набор функций в жизнедеятельности включает: фиксацию потребностного состояния и отсутствия предмета; запуск поведенческого поиска предмета потребности; познание предмета; потребностную оценку образа предмета или мотивацию; организацию поведения в присвоении или еще и в преобразовании предмета; “оперирование” образами предмета и потребности. Если жизнедеятельность оформляется еще в деятельностный и иной социальный и социокультурный цикл бытия, то количество функций увеличивается, как и число вторичных, третичных механизмов (например, мышление, сознание, самосознание, самоопределение, рефлексия и др.).



Рис. 8.19. Соответствие условий бытия качеству развития человека

В пределах функционально-механизмического набора у каждого человека складывается своя акцентуация. Какие-то функции (и механизмы) становятся предпочтительными в проявлениях и их изменениях, развитии. Все это и указанная типология акцентуаций являются источниками индивидуализированного ряда проявлений.

Для социального бытия, существования в социокультурном и деятельностных пространствах самое крупное членение проявлений и предрасположений, особенностей путей в совершенствовании и развитии человека — это членение на асоциальное, консервативное (соответствие норме) и прогрессивное (коррекция норм). Тогда субъектные качества касаются консервативных проявлений, а личностные — прогрессивных. В пространствах деятельности соблюдение норм укрепляет субъектные качества и ослабляет личностные, а коррекция норм и отношение к деятельности для возможности коррекции норм, их усовершенствования, инновационно-деятельностное бытие укрепляют личностные качества и ослабляют субъектные. Кроме того, в силу сложного характера устройства пространства деятельности, кооперативности, разделение указанного типа по-разному происходит применительно к части кооперации и к кооперации в целом. Вес, значимость звена деятельностной кооперации (или социальной структуры) определяется его местом в кооперации или акцентом значимости,

вводимым иерархом кооперации (руководителем или группой лидеров). Поэтому при фиксированной иерархии значимостей определенной кооперации деятельности (социокультурной кооперации) оформляется и значимость субъектных или личностных качеств для самой кооперации. Когда человек включается в бытие этой кооперации, то реализация потенциала воздействия “внешних” для человека условий зависит уже от динамики понимания, осознания и принятия, самоопределения в такой среде, с учетом его сложившихся акцентуаций и их инерции.

В кооперативных, системно-деятельностных и иерархических структурах различаются базовые и сервисные звенья, а также исполнительские и управленческие. Поэтому субъектные и личностные качества чувствительны в их сопоставлении к различию исполнительского и управленческого бытия. Субъектные качества укрепляются в исполнительском, а личностные — в управленческом бытии. Поскольку и в исполнительском, и в управленческом звеньях систем могут быть свои членения по этому же критерию, то возникает системный “заказ” на субъектные и личностные качества.

Видно, что динамика складывания и изменения субъективных механизмов, их проявлений зависит как от индивидуальных склонностей, предрасположений, так и от устроенности социальных, деятельностных сред, проистекающих от них “заказов” и траектории пребывания в этих средах. Нельзя говорить о человеке, что он субъект или личность, так как эти типизации прикреплены не к конфигурации проявлений реального человека, не к иерархии механизмов психики, а к типовым акцентуациям и типовым механизмам. Все это в отношении к типу социокультурного и деятельностного бытия (абстрактному различению на соответствие норме или на корректирование норм, на воспроизведение бытия или на его совершенствование, развитие).

Человек принадлежит к миру естественных и социальных отношений и к миру культуры. Социальные отношения стимулируют выход за естественную динамику, так как любые нормы создают сверхъестественные формы и природное подчиняется им. Сторона, связанная с подчинением, порождает трансформацию мотивационных, потребностных, поведенческих механизмов. Человек приобретает субъективные качества наряду с его природными индивидуальными. Еще большая трансформация механизмов психики происходит при

овладении культурой, где требующее начало становится более общим. Субъективные качества обобщаются. Абстрактные (А) потребности или ценности (рис. 8.20), цели или идеалы, нормы или стратегии, с одной стороны, сохраняют свое предписывающее начало, с другой стороны, предполагают их конкретизацию (К) в приближении к деятельности, к всегда конкретному поведению. Поэтому освоение культуры означает и приобретение способностей ситуационно конкретизировать абстрактные предпосылки будущей деятельности и поведения.

Человек как бы освобождается от жесткости норм в нормативном пространстве. В нем сохраняется и предполагается выбор альтернатив, допускаемых исходной абстракцией. Выбор человека касается всего, что требуется для действия — потребности, мотива, цели, знания, поведения и т. п. Поскольку выбор — рефлексивное звено деятельности, то и в рефлексии представлены возможности выбирать. Этот выбор в связи с присвоением соответствующих средств рефлексии опирается на осознание, самоосознание, на мыслительные способности и т. п. В рефлексии окультуренного человека совмещаются как естественные прототипы внутренних оснований поведения (индивидуальные потребности, знания, мотивы, способы поведения и т. д.), так и культурные аналоги (ценности, концепции, понятия, категории, проблемы, стратегии, идеалы). Внутренние основания, предельные критерии, нормирования или перенормирования соотносятся с реконструкцией ситуации и с динамикой потребностного состояния (рис. 8.20).

В целом человек начинает не только реализовывать нормы, но в силу их абстрактности возвращаться к донормативной стадии бытия, освобождаясь от предопределения, сковывающего его самовыра-

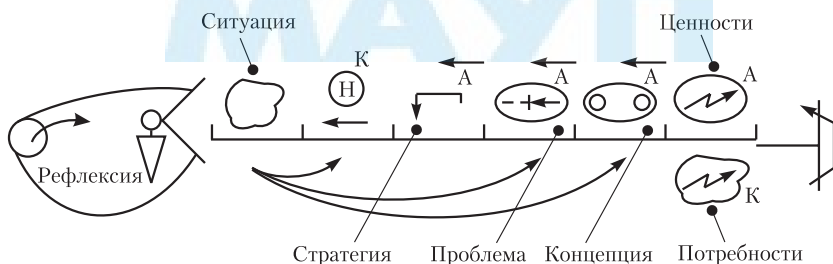


Рис. 8.20. Рефлексивная динамика потребностных состояний человека

жение. В это же время этот возврат не означает игнорирования норм. В них заложено это освобождение, но в сохраняющихся рамках. Следовательно, создается парадокс культурного бытия, требующий иных качеств человека. Это и есть личностные качества.

Личность — это психический механизм, позволяющий совмещать культуру (поведения, переживания, мышления, рефлексии, самоопределения и т. п.) и самовыражение в условиях проблемной ситуации. Самовыражение, базирующееся на естественной динамике потребности и мотивации, превращается в морфологию (рис. 8.21, 1), которой придается оформление в рамках культурных предписаний (2). Поскольку конкретизация культурных норм (3), высоких абстракций предполагает введение движения в формы, то оформлению подвергается и формодинамический процесс (4). Абстрактная форма как бы адаптируется своей конкретизацией к требованиям морфологии и лишь в силу этого подчиняет ее в конце совмещения, создавая особенность субъектных качеств (5).

Личностные качества опираются на субъектные в проблемно значимых условиях, но их становление и применение связано именно с обеспечением формообразовательного движения и его совмещения с целостностью проявлений в таких условиях (рис. 8.22).

То, которое позволяет применять культурные нормы в их развертывании, составляет сущность “в-себе”, тогда как обеспечение совмещения с целостностью реагирования на проблемную ситуацию выступает как “для-иного” бытие личности. Личность предстает субъективной морфологией культуры в ее бытии в проблемных ситуациях, а субъект если и становится морфологией культуры, то только после нахождения ее рутинизируемой, воспроизводящейся периферии — нормы для прямой реализации.

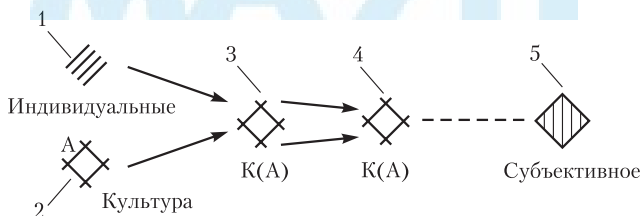


Рис. 8.21. Формирование качеств субъекта

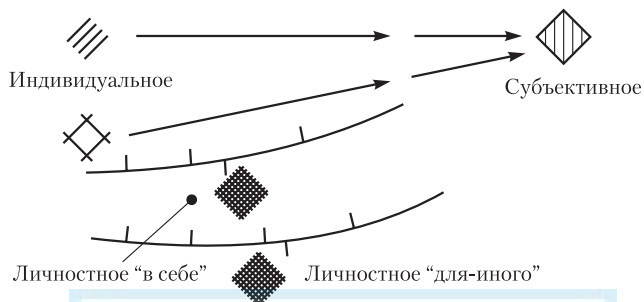


Рис. 8.22. Формирование качеств личности

Становление личности предопределяется внешней организацией присвоения А-норм (абстрактных норм) культуры и ее средственных и продуктивных воплощений, порождающих в себе необходимость для адекватного использования иметь А-способности (рис. 8.23). Внутренней предпосылкой личностного становления выступает склонность, чувствительность к пребыванию в затруднениях, в проблемных ситуациях, к абстрагирующей деформации исходных психических механизмов, к утверждению абстрактных условий механизмов в ходе их проявлений в конкретизации.

Поскольку возможно много уровней абстрагирования каждого типового психического механизма, то личностное проявление изменяется при переходах от одного уровня к другому. Однако одностороннее развитие личности при доминировании одного из механизмов приводит к ее интеллектуальной сверхадаптированности и сверхакцентированности.

Развитие личности в рамках механизмической акцентировки должно, насколько это возможно для типа (акцентированной) личности, компенсироваться активным дополнительным ростом по другим механическим акцентам.

В случае, если бытие личности “для-иного” не только сохраняет ее “в-себе” бытие, но и обращено к изменению содержания “в-себе” бытия или к “для-в-себе” бытия, то личность становится культурно-ориентированной, с одной стороны, и саморазвивающейся, с другой. Она стремится участвовать в росте культуры, подготавливая свой рост (см. рис. 8.23).

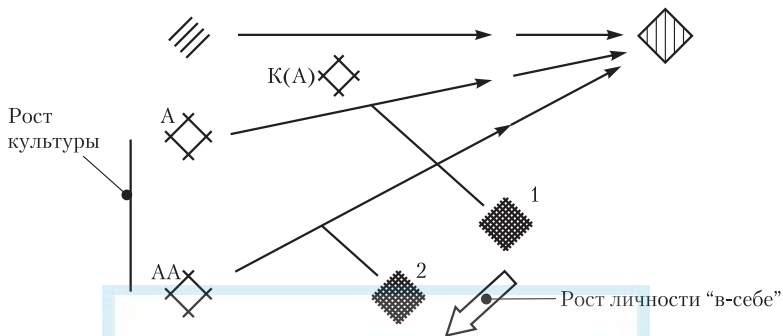


Рис. 8.23. Развитие личности переводом на “абстрактный” уровень:

1 и 2 — личность культурно-ориентированная и саморазвивающаяся

Развитие личности происходит тогда, когда удается сделать подконтрольным изменение основания, сущности “в-себе” содержания личности на основе выращивания более абстрактного уровня этой личности. Рост личности может быть и не развитием, если содержание “в-себе” остается на том же уровне абстрактности и лишь дополняется новыми, допустимыми фрагментами.

В психологии существует концепция психического развития, которая исходит из того, что на каждом периоде возрастного развития выделяется ведущая или наиболее стимулирующая развитие и значимая для человека деятельность. В ее рамках возникает мотивация к овладению, а затем через приведение внутренних качеств в соответствие с объективной (социокультурной) логикой деятельности приобретаются и способности. Мотивация может быть усилена, ускорено ее появление благодаря социокультурному погружению развивающегося человека. В то же время само приобретение способности предопределяется созреванием организма, формирующим его педагогическим воздействием. Только то может быть сформировано в обучении, что обеспечено уровнем созревания. Эти уровни — источник направленности мотивации, ее готовности к ведущей деятельности.

Однако после того как созревание перестает быть определяющим, основным источником развития человека становятся обучение и воспитание. При этом последние сами должны соблюдать общую логику развития, проблематизации способностей, их выращивания, организован-

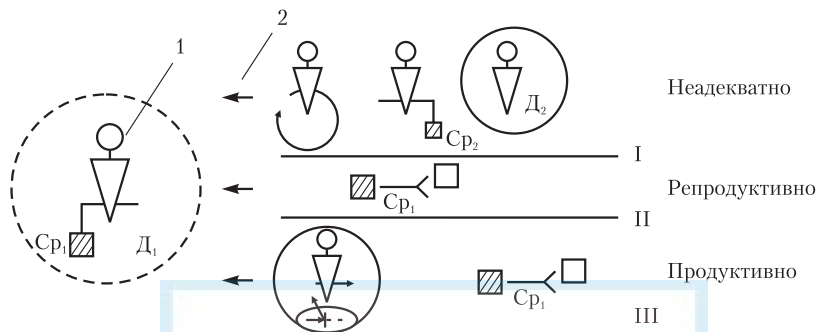


Рис. 8.24. Этапы овладения социокультурными средствами:

1 – человек, владеющий способами манипулирования с использованием средств Cp_1 в деятельности D_1 ; 2 – уровни поэтапного использования средств: I – неготовность человека использовать новые средства Cp_2 в изменяющейся деятельности D_2 ; II – непродуктивное использование средств Cp_1 ; III – продуктивное использование средства Cp_1 в затруднениях

ного самоизменения. В общем ходе развития может вычлениваться линия развития личности. Указанные особенности пути, особенности механизма личности делают достаточно сложным проектирование и изучение процессов личностного развития, так как их следует выделить из эволюции индивидуальных и субъектных качеств. Это наиболее отчетливо видно на примере овладения социокультурными средствами. Под средством понимается то, что позволяет получить из “материала” продукт развития. В мышлении это может быть язык, символы, используемые для выражения смыслов и организации процесса мышления.

В овладении средствами, включая интеллектуальные и иные, выделим три основных этапа (рис. 8.24). На этапе I средства не используются в его внутренней логике, в рамках фиксированных свойств и процедур из-за неготовности для этого человека. Он манипулирует, использует их в логике жизнедеятельности либо в логике избранной и освоенной деятельности. На этапе II человек точно соответствует фиксированным свойствам средства, процедурам за счет преодоления логики самовыражения, иной деятельности или средства. На этапе III человек превращает средство в предмет замысла не без утери адекватности применения.

Средство требует от человека вполне определенного уровня овладения им. Как принадлежащее миру норм и деятельности, оно опознается благодаря лишь носителю. Само по себе средство не берется желающим применить без особой процедуры обучения или самообучения, самокоррекции (рис. 8.25).

Изменения в человеке подчинены в ходе обучения логике использования средства, и чем более необычно средство, которым он овладевает, тем больше в нем должно происходить трансформации. Он должен знать, уметь, желать, ценить, мыслить, самоопределяться к средству и т. д. При овладении средством и возникновении проблемных ситуаций, когда прежнее средство не может помочь снять проблему (преодолеть затруднение), но в то же время оно необходимо для ситуации, появляется особое бытие средства.

В этих ситуациях функциональное место для средства устанавливается в зависимости от логики поиска, его исходных оснований, иной функциональной рамки деятельности. Однако это место “наполняется” прежним содержанием средства, превращается в его морфологию, не имеющую пока сущностной формы. Если прежние качества, форма средства не учитываются, то наблюдается ситуация столкновения форм и содержаний. В том случае, когда средство ос-

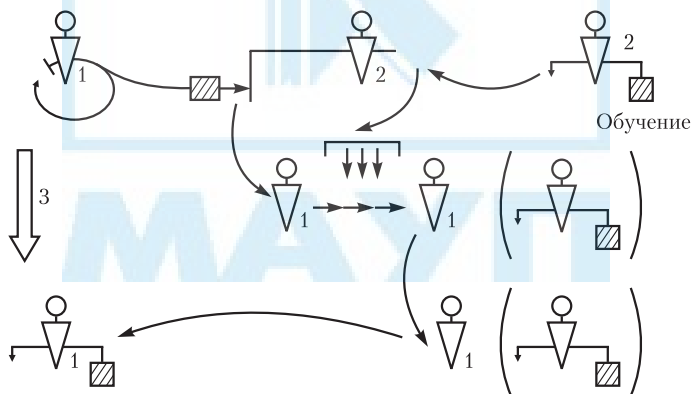


Рис. 8.25. Процедуры овладения средствами:

1 — обучающийся человек, не готовый использовать новые средства; 2 — человек, владеющий средствами и обучающий первого; 3 — процесс самообучения, самокоррекции человека при овладении новыми средствами

тается морфологией в поиске, то новая форма как бы освещается с позиции прежней ситуации и в синтезе дает средство нового условия. Синтезирование, организованное по принципу деятельности, обеспечивает микропроблематизацию, а подчинение принципу уточнения — макропроблематизацию. Выявляется абстрактная основа двух (прежней и новой) форм. Такой вариант применения средств, такой тип их усиления требует наиболее сложных перестроек в человеке. Личность в подобных случаях и отрицает (продуктивный аспект) и сохраняет (репродуктивный аспект) прошлое. Она подчиняет самовыражение, поиск новизны самой по себе с решением вполне определенной задачи, источником поддержания которой служит социокультурная среда. Личность ничего не теряет и только “уплотняет” в своей инновационности прежние результаты. Она предназначена для развития чего-либо, включая самую себя. Личность стремится прежнее “в-себе” бытие преобразуемого или находимого, усматриваемого превратить в бытие “для-иного”. Не найденное “в-себе” бытие находит новое “в-себе” бытие, могущее сохранить прежнее. Но может создать еще одно новое или многие “для-иного” бытия.

8.5. РАЗВИТИЕ МЫШЛЕНИЯ

Мышление есть, прежде всего, деятельность по выработке нового знания [5]. Важность определяется тем, что в развитии человека, персонала организации, окружающей действительности нужно обращать внимание не на перечисленные объекты, а на мышление, которое эти объекты познает. В широком смысле мышление часто отождествляют с рефлексией. Как в индивидуальном мышлении, так и в социокультурных организованностях, вплоть до институционализации, исходной причиной рассматривают неудачи в действиях, отсутствие определенности в познании, в нормах и т. д. Нахождение определенности в знаниях, нормах, оценках и т. п., позволяющей действовать организованно, является результатом мышления (рис. 8.26).

В то же время существует традиция рассмотрения мышления в контексте речемышления. В речемышлении явно различаются основания организации внутреннего процесса, их генезис, особая роль в

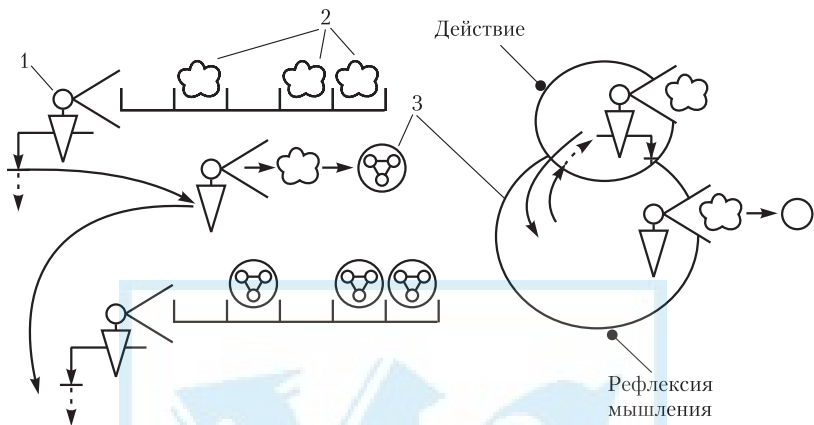


Рис. 8.26. Процесс мышления:

1 — человек, владеющий рефлексивным мышлением познает, оценивает, придает нормированию образ в сознании, определяет его структуру; 2 — рефлексивная динамика образа (см. рис. 8.20); 3 — структурирование образа в процессе мышления

этом речезыковых средств. Именно овладение языковыми средствами меняет процессуальную и мотивационно-поведенческую систему “мышления”. Средства обеспечивают переход от предсказания к сознанию, к самосознанию, от предмышления к мышлению, к многочисленной организации мыслительных процессов, к миропониманию и т. п. (рис. 8.27).

Следует заметить, что наиболее заметные формы организации мыслительных процессов (логические, задачные, проблемные и т. п.) возникают лишь в социокультурных ситуациях, средах, где субъекту приходится осваивать множество норм и средств языкового типа, реализовывать множество предписаний. Поэтому в анализе мышления смешиваются источники организации внутренних процессов, называемыми мышлением (рис. 8.28).

Имеет смысл различать мышление как особый механизм, который может реализовывать рефлексивные и рефлексивно-практические функции. Он включен в многомерное бытие человека или коллектива, не остается достаточно выделяемым механизмом. Если наряду с мышлением заметное и нескоординированное влияние оказывают иные механизмы (сознание, предсознание, подсознание, самосозна-

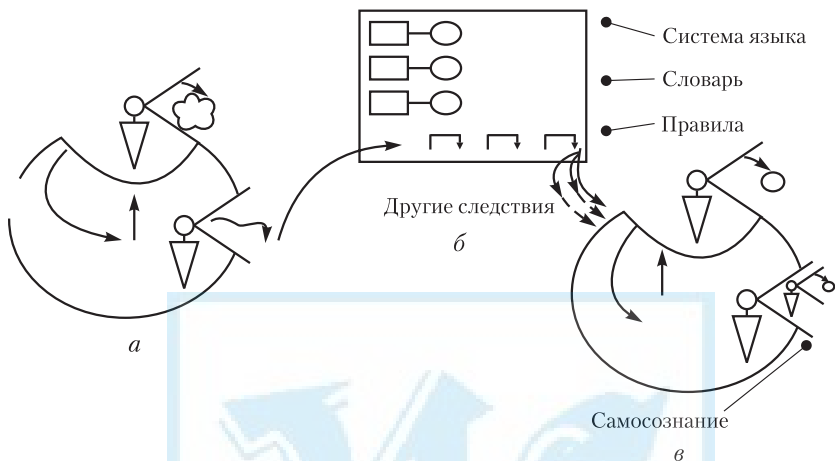


Рис. 8.27. Использование языковых средств в мышлении:

а – рефлексия образа; *б* – использование языковых средств; *в* – самосознание человека и миропонимание

ние, самоопределение, мотивация, воля и др.), то проявления мышления модифицируются и могут переходить в обслуживание иных механизмов или создавать единый эффект внутренней жизни.

Необходимой предпосылкой мышления выступает восприятие. В нем уже до социализации и окультуривания различимы основные процессуальные единицы, которые “подхватываются” в мышлении — имитационное запечатление, членение первичного образа, отбор значимых частей и обобщение однотипных, синтезирование их в струк-

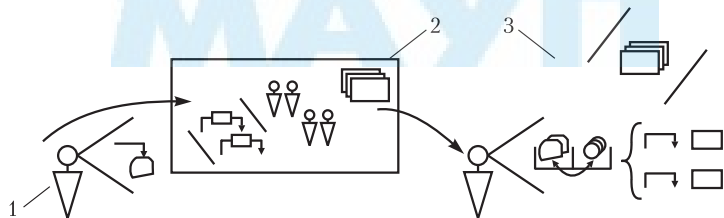


Рис. 8.28. Использование источников, организующих мышление:

1 – человек, осуществляющий мышление в социуме; *2* – социокультурные средства организации мышления; *3* – использование средств мышления

туру, объектное интерпретирование структуры, отход от интерпретации при невозможности использовать в действии готовую структуру как заместитель объекта, возврат в конструирование структуры, в расчленение первичного образа, дополнительное запечатление, использование полученных структур для более организованного отбора или синтеза и т. п. (рис. 8.29).

Уже в восприятии реализуются и вычлняются механизмы внимания, запоминания, воображения. Но эти процессы, базирующиеся на создании и структурировании запечатлений (имитационных результатов) еще не являются мышлением. Это лишь “морфология для мышления”. Такие процессы происходят на фоне динамики потребностных состояний, динамики оценок и субъективных установок.

Сущностное в мышлении возникает в связи с организацией этих процессов в рамках социокультурных требований. Нормы для деятельности ведут к появлению задачной формы организации мышления (рис. 8.30).

Сущность нормы отмечается в том, что читаемая процессуально (на первом плане последовательность процессов и непрерывность перехода содержания от одного процесса к другому), она представляется многофазной. В результате, сделав один реальный шаг, необходимо задать вопрос, в чем состоит содержание следующего шага. Этот вопрос как бы выясняет известное нормативное содержание. В нем фиксируется неизвестное, а в усвоенном нормативном содержании находится искомое. Иначе говоря, уже в этом обнаруживается ритуал, корни которого содержатся в мыслекоммуникации.

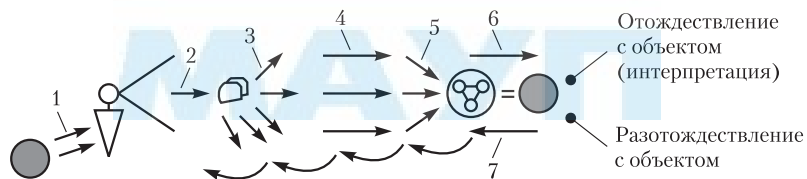


Рис. 8.29. Процесс восприятия и понимания объекта:

1 — процесс восприятия образа; 2 — построение на базе чувствительности и имитации, первичных “следов” (запечатлений) воздействия; 3 — расчленение запечатлений на значимые части; 4 — отбор наиболее значимых частей и их “оформление”; 5 — совмещение наиболее значимых частей; 6 — “рассмотрение” полученной структуры как самого внешнего объекта; 7 — построение образа

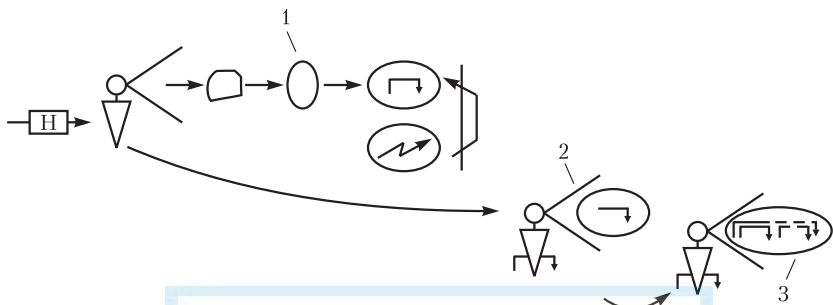


Рис. 8.30. Мышление в соответствии с социокультурными требованиями:
 1 – процесс восприятия объекта с использованием готовых норм; 2 – придание процессу восприятия объекта определенной формы; 3 – технологизация процесса мышления

Если отойти от специфики нормативной организации действия и вернуться к мышлению, то находим всеобщую форму мышления – “решение задач”. Для понимания этой формы рассмотрим генезис таких процедур. В мыслекоммуникации при понимании высказываний необходимо проверять правильность содержания образа с точки зрения соответствия содержанию высказывания (содержанию образа), послужившему для автора основой построения высказывания. Тем самым понимающий строит текст вопроса на допонимание, в котором имеются две части: констатация версии понимания и вопрос как призыв подтвердить или опровергнуть версию. Даже если вопрос задается вместе со слиянием этих двух частей, функционально они всегда в культурно-коммуникабельной форме присутствуют (рис. 8.31).

Особенность вопроса в том, что его содержание более абстрактно и конкретизируется в рамках ответа. Следовательно, версия опирается на более конкретное содержание и из него находится ответ на вопрос-искомое, также конкретное содержание. Функциональные отношения частей текста предопределяют функциональные отношения двух типов образов: “место” (неизвестное) и “наполнение” (искомое) на фоне исходного материала образов (рис. 8.32).

Итак, данное функциональное отношение возникает при вопросах на допонимание, а затем выделяется и превращается в “задачу – решение”. Вне обладания абстрактными содержаниями,

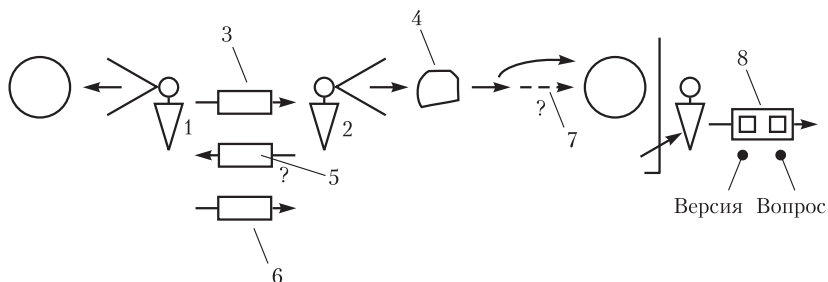


Рис. 8.31. Процесс понимания в коммуникации:

1 – человек, воспринимающий образ; 2 – второй человек, понимающий текст первого; 3 – текст первого человека (автора); 4 – построение в сознании образа по тексту; 5 – текст на понимание автора; 6 – уточненный текст автора; 7 – вопрос понимающего на уточнение понимания; 8 – структура текста на уточнение понимания

возникающими при определяющем влиянии языковых систем, парадигматических наборов значений, нельзя прийти к заданной форме мышления. Поскольку эта форма, как и любая иная, задает сущность или “в-себе” мышление, то привлечение процессуальных единиц (морфологии мышления), порождает мышления и “в-себе”, и “для-иного”. В том случае, когда морфология процессов и самих образов, их содержаний соответствует форме мышления, оно (мышление) становится и “в-себе”, и “для-себя” существующим (рис. 8.33). Абстрактное конкретизируется (АК) для конкретного мыслителя.

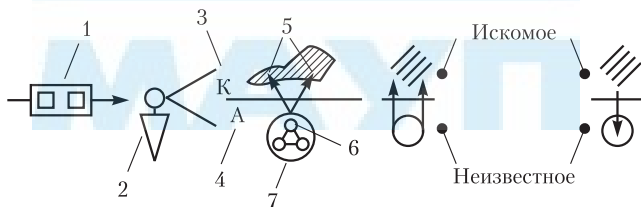


Рис. 8.32. Мышление в форме решения задач:

1 – текст, воспринимается человеком; 2 – конкретизация абстрактного содержания текста в плане сознания понимающего; 3 – конкретный текст, в котором имеются непонятые звенья (5), т. е. “искомое”; 4 – абстрактный уровень, где используется теоретическая схема (7), полученная методом восхождения от конкретного к абстрактному; 6 – звено, соответствующее “неизвестному”, к которому ищется “искомое”

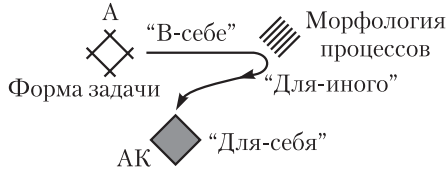


Рис. 8.33. Придание задачной формы процессу мышления

При ответе на вопрос происходит подтверждение гипотезы спрашивающего или опровержение. Последнее приводит к иной форме мышления — проблематизации. Следует подчеркнуть, что в динамике прихода от одних образов к другим (переструктурированию образов и т. п.) исходный процесс как бы концентрирует в себе предпосылку мышления. Ее обслуживают процессы, сопровождающие жизнедеятельность (общение, деятельность и т. п.), но не являющиеся мышлением. Это как бы предморфология мышления, связанная с функционированием органов отражения, познания и др. Рефлексия уже предполагает соотнесение, сопоставление образов и как бы побуждает к превращению предморфологии мышления в морфологию или “несущественное” еще бытие мышления. Именно мыслекommunikация, связанная с социокультурным отношением автора с понимающим и критиком, а потом с автором и организатором процедур, концентрирует сопоставления и оперирование представлениями различного уровня абстракции.

В частности, понимание требует сопоставления того, что уже выражено с появляющимся в ходе понимания. Критик введет версию, альтернативную автору, определяя различие между его и авторским содержанием. Необходимость согласования понятого и альтернативного порождает потребность в однозначности содержаний, принимаемой всеми сторонами, в деиндивидуализации содержаний, создании социокультурных типизаций содержания, конструктивных обобщений (рис. 8.34).

Изложение точки зрения в функции отображения “объекта”, решение познавательной или критической задачи и различные умозаключения основаны на сопоставлении содержаний. Даже суждение опирается на сопоставление двух различных по функции содержаний: “о чем” и “что” говорится. Речевые стереотипы, складывающиеся в

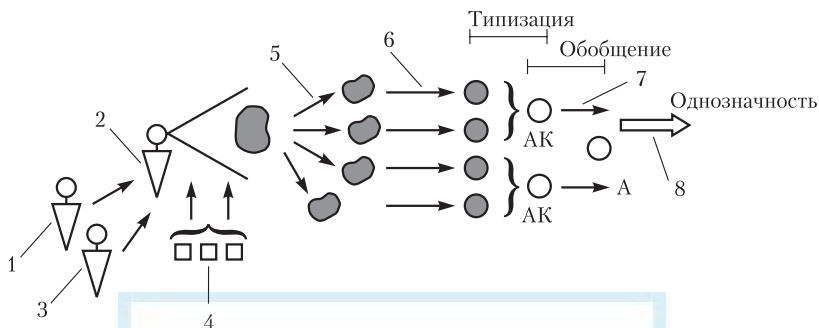


Рис. 8.34. Получение однозначности содержаний воспринимаемых объектов:

1 – автор текста; 2 – понимающий; 3 – критик; 4 – языковые средства; 5 – использование знаков при анализе и понимании текста; 6 – использование языка для выявления существенно значимых типовых признаков, элементов текста (типизация); 7 – обобщенный процесс перехода от фиксации результатов созерцательного познания к конструированию заместителя многообразия содержаний, приобретение качеств “абстракции” (АК); 8 – обобщение результатов наблюдения и первичных описаний объекта (“абстракция”, однозначность понимания текста)

коммуникации и включающие различные сопоставления, превращаются в логические формы, организующие высказывания (рис. 8.35).

В зависимости от логических, а не синтаксических форм появляется и сущность – “в-себе” речезыкового мышления. При ориента-

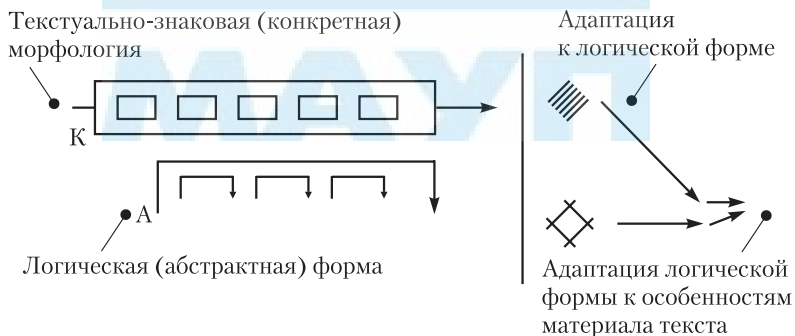


Рис. 8.35. Организация высказывания логическими формами

ции на эту форму знаково-текстуальная морфология становится бытием мышления “для-иного”, а при адаптации текста к логической форме появляется “для-себя” бытие мышления. Однако при фиксированной и реализованной логической форме учет содержательной стороны речемысли может вести к изменению логической формы в пределах принципов дополнительности либо уточняемости с применением готовых форм движения мысли. Развитие речезыкового мышления опирается на особую модифицируемость логических форм, когда в фокусе модификации формы абстрагируются и этим предполагают вторичную их конкретизацию со смещением, заменой прежней, более конкретной формы, иной (рис. 8.36).

Если не иметь в виду рефлексивность мышления, отделить его от реализации внешних функций, то следует выделить внутренние его характеристики, наиболее отчетливо заметные в изложении мысли. В простейшем случае рассуждение выступает как описание явления с применением языковых средств. При описании текстуально сопоставляются образ явления и его языковые замещения. Содержательные единицы языковой парадигмы (значения) привлекаются для создания структуры этих единиц (синтетических значений в синтаг-

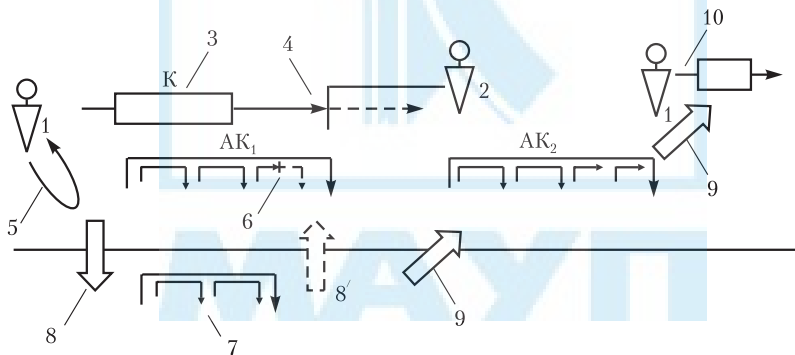


Рис. 8.36. Модификация логических форм:

1 – автор; 2 – понимающий; 3 – восприятие конкретного текста; 4 – непонимание текста; 5 – абстрагирование автором текста; 6 – сталкивается с затруднениями в применении одного из способов оперирования у AK_1 ; 7 – совершенствование формы АК (уточнение формы); 8 и 8' – процессы уточнения формы; 9 – процесс развития речезыкового мышления модификацией логической формы AK_2 ; 10 – вторичная конкретизация текста

матическом плане). Конструкция значения соотносится с содержанием образа явления, замещает его и в силу абстрактности значений выражает “существенное” в содержании образа и, через него, в самом явлении (рис. 8.37).

Понимающий одной частью текста отсылается к его варианту образа явления или необходимости создания этого образа, а второй частью стимулируется к построению интегрального значения. Естественно, что сущность высказывающего мышление находится в гипотезе трактовки явления, за которую только и может брать ответственность автор. В силу однозначности и общности содержательных средств языка организуется адекватное понимание, а затем и критика. Если же высказывающий остается лишь как выражающий содержание образа явления, то он должен особым способом применять средства языка, сохраняя созерцательный характер того, что он выражает. Но тогда мышление начинает терять социокультурный характер, индивидуализируется в жанре самовыражения автора. Если

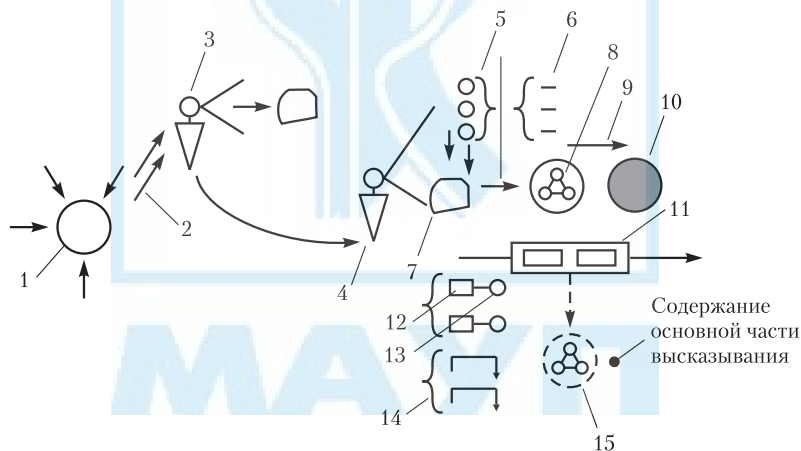


Рис. 8.37. Создание интегрального значения образа в тексте высказывания.

Человек (3) отражает в плане сознания воздействующий на него (2) образ (1) в реальной жизни; человек (4) в сознании сопоставляет текст (5), выраженный на абстрактном уровне (6), и складывающийся первоначальный образ (7) с образом (8), полученным с использованием языковых средств (12, 13, 14); человек (4) соотносит (9) значимую конструкцию (8) с содержанием образа (10) и выделяет существенное (15) в тексте (11); человек (4) использует знаки (12), их значения (13), способы их использования (14)

при этом согласование в коммуникации не предполагается, то критерием становится прямое наблюдение, созерцание. Однако что-либо доказать, отсылая к созерцанию, невозможно, так как каждый видит по-своему.

Ведущую роль имеет синтетическое значение содержания текста, преодолевающее “намекающий” характер высказывания, наводку на индивидуальный образ и т. п. Оно ведет к однозначности, к завершаемости согласований. Дополнительным средством возрастания вероятности реализации этой коммуникативной функции становится схематическое изображение и символические средства коммуникации и мышления. При их использовании и последующей рефлексии применения появляется возможность натурализации морфологии и формы мышления, сопоставления типов содержаний и др. (рис. 8.38).

Наличие таких возможностей открывает путь к систематическому развитию сознания и самого мышления, базируясь на усмотрении сущности и проявлений сущности мышления. В частности, можно фиксировать изменение интегральных значений и многие уровни замещений, абстрагирований (рис. 8.39).

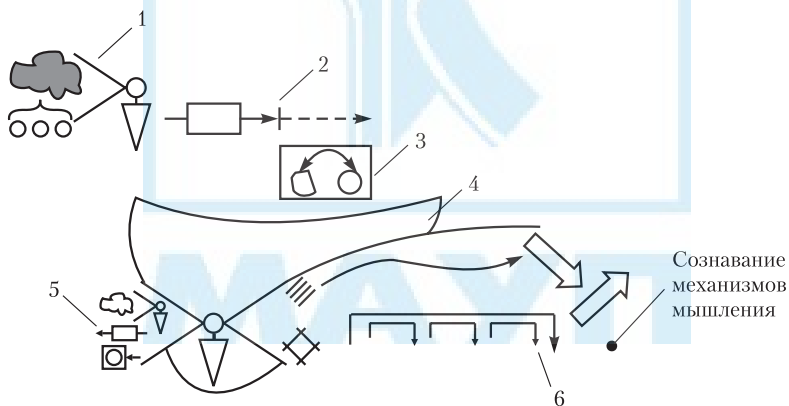


Рис. 8.38. Создание механизмов мышления:

1 — восприятие человеком образа с использованием языковых средств; 2 — затруднение в передаче текста; 3 — преобразование текста; 4 — рефлексия использования средств мышления при преобразовании текста; 5 — процесс реализации потенциальных возможностей воспринимаемого образа в тексте; 6 — сложные процессы “создания механизма мышления”

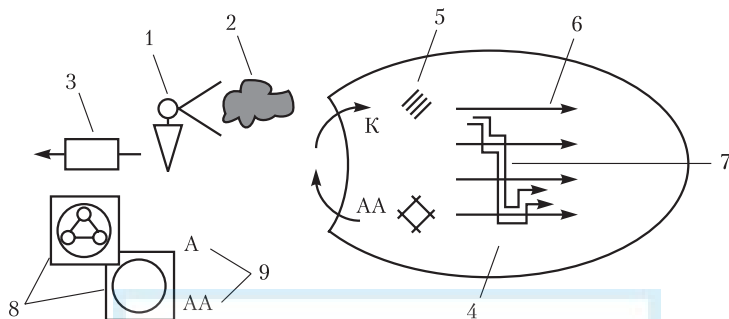


Рис. 8.39. Абстрагирование содержаний текстов в рефлексии:

1 – человек, воспринимающий образ; 2 – образ предмета; 3 – текст, передающий содержание образа; 4 – рефлексия человеком текста; 5 – содержание конкретного наблюдения; 6 – уровни абстрагирования; 7 – рефлексивное движение содержания текста по уровням абстрагирования; 8 – достижение текстом предельных абстракций; 9 – проявление состояния конкретного образа на различных уровнях: А – абстрактном; АА – предельно абстрактном и одного в другом

На каждом уровне организуется свое сопоставление с содержаниями на разных уровнях. В то же время на каждом из них происходит двойное событие – сопоставление содержаний различного типа и уровня и применение средств языка. В использовании средств языка разделяется оперирование средством как средством ($Ср_1$) и оперирование средством, выражающим содержание (как “объектом” – $Ср_2$), что и дает различие формального и содержательного аспектов в речевом мышлении (рис. 8.40).

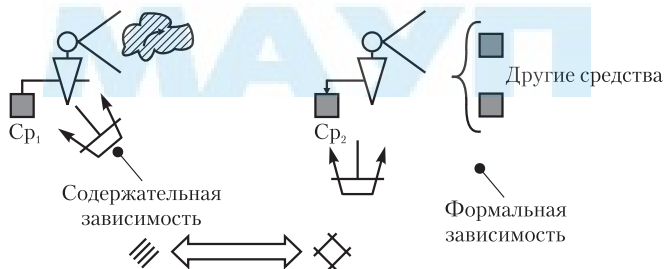


Рис. 8.40. Формные и содержательные аспекты речевого мышления на уровнях абстрагирования

Поскольку зависимость содержания образов в индивидуальном сознании и предсознании должна вести к однозначности понимания, то индивидуальное самовыражение приводится в соответствие с возможностями языка, конструированием синтетических значений.

Не отстраняясь от индивидуального образа, коммуникант основное внимание начинает уделять оперированию знаковыми средствами и фиксированными, социокультурно значимыми значениями. Вместе с этим появляется необходимость “объективного”, сконцентрированного на содержании, мышления вести речь от имени “объективного” содержания. Логика, организующая мышление в коммуникации, расщепляется на акцентирующие внимание: на знаковых средствах, позволяя их применение (“формальная”); на “отождествление с объектом”, на онтологии (“содержательная”). Иметь точку зрения нельзя, не предполагая онтологики. Предшествующие варианты – смысловое самовыражение, формальное следование правилам – свидетельствуют о подготовительной стадии либо об отсутствии точки зрения (рис. 8.41).

Содержательная логика предполагает формальную как свою морфологию, но “подчиняющуюся” ей, ее требованиям, так как она явля-

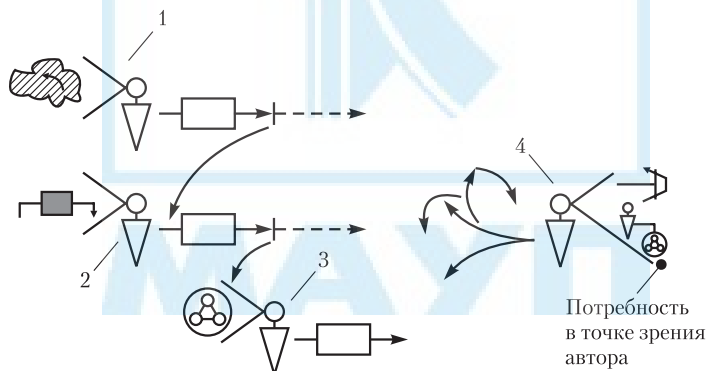


Рис. 8.41. “Расщепление” логики мышления:

1 – человек, испытывающий затруднения в передаче текстом содержания образа; 2 – человек, затрудняющийся в передаче текстом логики используемого средства; 3 – структурирование в сознании человека причины затруднения и оформление в тексте понимания; 4 – процессы осознания потребности в точке зрения автора первоначального текста

ется сущностью, определяющей внешнюю значимость мышления (рис. 8.42).

Возникает основное противоречие логической организации или сущности мышления, состоящее в принципиально различных путях достижения целей содержательного и формального характера. Возможность преодоления противоречия связана с таким ходом развертывания мысли, когда предшествующее содержание не заменяется новым, а сохраняется в новом, а средство усложнения как бы лишь уточняет, “уплотняет” прежнее содержание. Это и есть основное требование псевдогенетического (качественное изменение способа мышления, трансформация его механизма и последующей оценки нового и старого по критериям прежнего способа) выведения или выведения конкретного из абстрактного, применяемое к развивающимся объектам. Данный вариант совмещения формальных и содержательных требований является предельным по уровню организации мономышления (рис. 8.43).

В случае, когда утверждение мыслителя “пропускается” в рассуждение и подлежит уточнению, “уплотнению”, то в линии развития объекта остается лишь однонаправленное движение “самораскрытия”. Логика систематического уточнения (акцентирует внимание на переходе к более конкретному утверждению) или самораскрытия объекта



Рис. 8.42. Взаимодействие формальной и содержательной логик:

1 – человек в коммуникации передает текст; 2 – текст автора; 3 – переход в логическую рефлексию; 4 – процесс рефлексии осознания реальности содержательного (СЛ – содержательная логика) и формального (ФЛ – формальная логика) характера мышления; 5 – содержательная логика (СЛ) как морфология; 6 – формальная логика (ФЛ) как форма процесса мышления; 7 – “подчинение” содержательной логики формальной в процессе мышления; 8 – выход из “логической” рефлексии

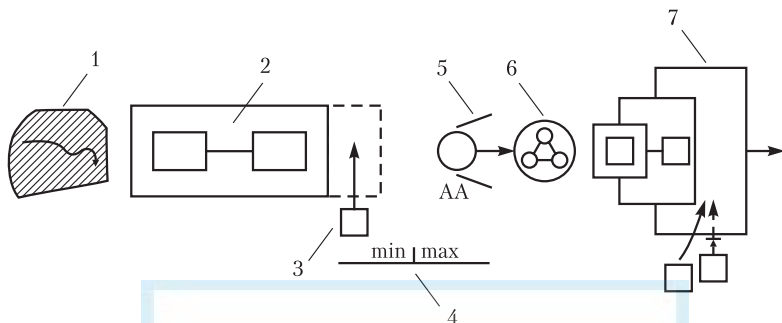


Рис. 8.43. Псевдогенетическое выведение конкретного из абстрактного:
 1 – процесс неорганизованного мышления; 2 – структура текста как продукта мышления; 3 – дополнение содержания мысли; 4 – подпространства минимального и максимального абстрагирования; 5 – предельные абстракции; 6 – структура развивающегося объекта; 7 – логический аспект процедуры уточнения

свидетельствует о завершении пути организации мыслительных процессов для моноизложения. По этому пути мыслитель вводит все типы операций и раскрывает сущность содержания образов созерцательного типа, образов явлений. В таком “чистом” мышлении ничего в содержании не является случайным и субъективно-произвольным.

Фактически такое движение мысли является всеохватывающе заданным, так как все последующее содержится в предшествующем результате. Последующее движение как бы отвечает на внутренние для содержания вопросы и делает предшествующее содержание более конкретным. Но чтобы это было возможным, необходимо выявить те предельные абстракции, которые превращают чистое мышление в развертывание хода постановки и решение задач, искомые которых “выводятся” из самих исходных содержаний в онтическом их “самопоявлении”.

Выявление таких абстракций составляет фундаментальную компоненту процессов проблематизации. В общем виде, когда мыслитель сталкивается с затруднением в построении заместителя эмпирического, созерцательного образа при наличии предшествующих версий заместителя, он либо сводит материал созерцаний к заместителю и этим воспроизводит задачный подход, либо модифицирует сам заместитель. Но для организованного процесса модификации требуется

критерий. В роли таких критериев, которые могут сохранить содержательность мышления, выступают онтологические схемы более высокого уровня абстракции (А), которые не могут замещать прежнее содержание и локализовать поиск иного заместителя (рис. 8.44).

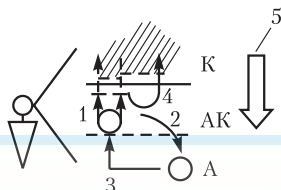


Рис. 8.44. Процесс задачного мышления:

1 — попытка задачного подхода к построению эмпирического образа; 2 — построение более абстрактного заместителя, эмпирического, созерцательного образа; 3 — использование нового заместителя; 4 — вторичные действия задачного типа; 5 — процесс восхождения от конкретного (К) созерцания образа к его абстрактному заместителю (АК) и привлечения онтологической схемы абстрактного уровня (А)

В соотношении прежнего и нового заместителя выявляется то, что прежний заместитель (рис. 8.45) по содержанию выводим из нового, и это один из возможных путей конкретизации. Следовательно, возможны и другие варианты, среди которых находится нужный. При проблематизации осуществляется не просто критериально опосре-

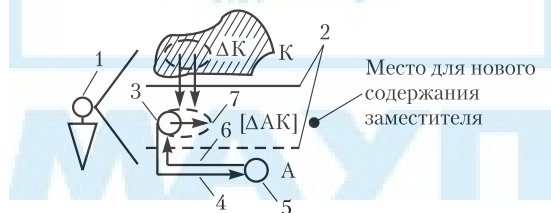


Рис. 8.45. Процесс проблемного мышления:

1 — человек, воспроизводящий в сознании проблемную форму мышления; 2 — конкретный (К) и абстрактный (А) уровни модификации заместителей содержания текста; 3 — заместитель конкретного содержания; 4 — процесс обращения к абстрактным заместителям (онтологическим схемам); 5 — онтологическая схема — заместитель для нового содержания заместителя (ΔAK) конкретного уровня эмпирического, созерцательного, конкретного образа (ΔK); 6 — процесс конкретизации с использованием онтологической схемы; 7 — дополнение (ΔAK) к заместителю конкретного уровня

дованный переход от одного “ближайшего” к эмпирическому, конкретному или более конкретному содержанию, а опосредствованная модификация прежнего заместителя, и более абстрактный заместитель становится ориентиром для поиска возможных дополнений или редукиций прежнего содержания.

Иначе говоря, более абстрактный заместитель дает возможность для трансформаций прежнего заместителя, допускает “места” для инноваций, превращающиеся в неизвестные второго типа. Необъясненные, не замещенные содержания направляют, локализируют расположение “места” относительно прежнего заместителя, подсказывая прототип содержания неизвестного. Однако это “место”, или проблема должна быть еще построена с учетом прежнего содержания, приемлемого для образа. Проблема является событием расширения содержания заместителя 3 (см. рис. 8.45) в прежнем уровне абстракции, либо результатом “стирания” части его содержания и “освобождении” места для иных вариантов. Оставаясь в прежнем уровне абстракции, стирание или присоединение становится введением совершенно “бессодержательной пустоты”, а не проблемы. Проблема строится на базе использования более абстрактных заместителей, а затем она становится основанием конкретизации и последующего сведения проблемы к задаче.

Проблемный подход и форма проблематизации являются дополнительными к задачному подходу и формам решения. Они отвечают необходимости менять основание сопоставления с исходным содержанием. Поэтому сущность мышления, ее “в-себе” бытие всегда двойко — “задачно-проблемно” — и покрывает необходимости реального мышления. Развитие мышления означает путь выхода на все большую определенность мыслительных форм, большую их сложность и переходимость к более универсальным средствам постановки задач и проблем.

Сказанное сохраняется и в реализации мышлением рефлексивной функции. Однако экстенсивное усложнение здесь связано уже не с самим механизмом мышления, а его включением во множество рефлексивных функций.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Объясните, какую роль в развитии играют схемы и символы как средства развития?
2. Попытайтесь пояснить необходимость использования языка схем в развитии человека (персонала).
3. Обобщите существующие версии специалистов (табл. 8.1) и сформулируйте свое понимание терминов “схема” и “символ”.
4. Охарактеризуйте процесс развития деятельности.
5. Охарактеризуйте процесс развития способностей.
6. Охарактеризуйте процесс развития личности.
7. Охарактеризуйте процесс развитие мышления.
8. Охарактеризуйте процесс восприятия и понимания объекта.
9. Охарактеризуйте организацию высказывания логическими формами.
10. Охарактеризуйте процесс формирования качеств субъекта и личности.
11. Охарактеризуйте процесс задачного и проблемного мышления.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Анисимов О. С.* Гегель: мышление и развитие (путь к культуре мышления). — М.: 2000.
2. *Попов А. А., Проскуровская И. Д.* “Схема” и “символ”: на пути к недискурсивной концепции мышления // Чтения памяти Г. П. Щедровицкого 2002–2003 гг.: Доклады и дискуссии. — М.: Школа культурной политики, 2004.
3. *Словарь* русского языка. — М.: Русский язык, 1985. — Т. 1.
4. *Щедровицкий Г. П.* Эпистемологические структуры онтологизации // Вopr. методологии. — 1996. — № 3-4.
5. *Щедровицкий Г. П.* Методология и философия организационно-управленческой деятельности: Основные понятия и принципы: Курс лекций. — М., 2003. — Т. 5. Организация, руководство, управление.
6. *Зиновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному. — М.: Изд-во РАН, 2002.
7. *Юдин Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность. — М.: Эдиториал УРСС, 1997.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ПОНЯТИЕ

Человеческие ресурсы (ЧР) представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. При этом различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими.

В человеческих ресурсах, или “кадровом потенциале”, выделяют следующие основные аспекты изучения: индивидуально-психологический (уровень личности); социально-психологический (уровень коллектива); социологический или социально-экономический (уровень общества и его подструктур).

Персонал как объект развития — личный состав (или его часть) учреждения, предприятия, организации, представляющий собой группу по профессиональным или иным признакам [32]. Управление развитием персонала обеспечивают непосредственно сотрудники службы управления, которых часто называют менеджерами по персоналу. Менеджмент имеет различные определения (способ общения с людьми; власть и искусство управления; административные навыки; орган управления). Однако, несмотря на различие формулировок, в их основе достижение целей от использования предлагаемых менеджментом методов.

Управление человеческими ресурсами на стратегическом уровне иерархии управления — управление трудовыми ресурсами, занятостью, персоналом, а на уровне предприятия в целях его развития — совокупность индивидуальных, субъектных, личностных качеств персонала, определяющих трудоспособность к производству материальных и духовных благ.

Человек — основная ценность общества и важнейший ресурс организации. Человеческий фактор (ЧФ) “кроется” в высокопрофессиональном кадровом потенциале персонала организации и управленческой деятельности менеджеров, организующих его использование. Природа происхождения ЧФ определяется наличием у человека психофизиологических резервов, заложенных в него в процессе исторического развития. Человек, смотивированный на высокопродуктивную деятельность, поставленный в условия, стимулирующие его интеллектуальный или физический труд, способен увеличить свой потенциал во много раз.

Человеческий фактор появляется в трудовой деятельности при учете рекомендаций социальной психологии, т.е. в процессе формирования групп, коллективов, команд. В основе проявления ЧФ — системный (синергетический) эффект, возникающий вследствие учета особенностей совместной трудовой деятельности (функциональной, ролевой структуры, групповой динамики и т. п.). Особо следует отметить проявление ЧФ в феномене самоорганизации в социально-экономических системах, где сочетаются централизм и демократизм в управлении. В данном случае ЧФ сказывается специфически: не столько через количественные показатели, сколько через отношения, т. е. через формирование нового качества. Реализация этих отношений базируется на новой парадигме управления с синергетическим миропониманием.

Для управления развитием человеческими ресурсами синергетика:

1) обрисовывает контуры завтрашнего дня, дает другую систему координат развития организаций и персонала. В данной парадигме нет универсальных законов управления организационными системами, нет универсальных причинно-следственных связей, которые были онтологическим основанием возможности победы разума, всеобщей рациональности [24]. Эти суждения ставятся под вопрос;

2) выделяет важность способности человека и созданных им организационных систем к саморазвитию, самозарождению, самоорга-

низации, исходя не столько из энергии и информации, сколько из своих внутренних возможностей. Системы нелинейные, нестабильные, открытые, эволюционирующие, поэтому следует обучить персонал действовать в состоянии неопределенности, нестабильности, хаоса и конструктивно учитывать эти особенности в жизнедеятельности и деятельности. Синергетика предусматривает стратегическое управление кадрами, что объясняется сложностью внешней и внутренней среды, выполнением стратегического анализа, последующей разработкой стратегий;

3) служит нетрадиционной методологией исследования будущего, позволяет прогнозировать желаемое и достижимое будущее (футурологическое измерение синергетики). При этом характеризуется междисциплинарностью (осуществляет кооперацию различных областей), полидисциплинарностью (изучает человека, организацию, планету и другие объекты с разных сторон несколькими научными дисциплинами), трансдисциплинарностью (исследования идут “через” дисциплинарные границы других дисциплин, осуществляется перенос когнитивных схем из одной дисциплинарной области в другую).

Как было показано в главе 3, синергетика исходит из того, что мир изначально открыт, нестабилен, неустойчив и приводит к новой поведенческой установке для человека, социума в целом, т. е. выступает в роли нового мировоззрения.

9.2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА

Человек, персонал организации — составная часть таких больших систем, как общество, которое является частью сообщества людей, органично вписанной в биосферу Земли и т. д. Решение проблемы развития человеческих ресурсов организации на планетарном уровне невозможно без осмысления достижений научного знания в областях: а) раскрытия первопричин и первооснов возникновения универсума; б) раскрытия первооснов и принципов самоорганизации эволюции универсума; в) раскрытия сущности нашего сознания и его места в универсуме. В этой комплексной задаче на первом месте,

по мнению многих специалистов [24; 25], определение путей формирования новой мировоззренческой парадигмы на основе духовного развития человека и общества, способного обеспечить коэволюцию их с биосферой с учетом требований экологического императива, диктуемого нам природой. Наиболее обоснованно в этом плане предложение Н. Н. Моисеева об универсальном эволюционизме на базе современного ограниченного рационализма, позволяющем раскрыть самоорганизацию общества через триадность циклов в социоестественной истории и причины сбоя их естественных ритмов [14]. Смысл и путь истории человечества — фактически синергетическая самоорганизация ноосферического общепланетарного субъекта в процессе последовательного эволюционного развития.

В свете универсального эволюционизма история общества на Земле представляет собой определенный этап развития Вселенной. Установлена триадность включенных в самоорганизацию составляющих потребностей отдельного человека (интеллектуальных, духовных и материальных). Современные представления о его внутреннем мире с достаточной определенностью раскрыли три уровня: сознательного, условно рефлексорного подсознательного и безусловно рефлексорного бессознательного. На этих уровнях формируются мотивации указанных составляющих жизнедеятельности человека, его ресурсов, первоначально связывавших человека с природой и обществом [25].

Представление об обществе как о субъекте “Х”, развитие которого выражается в форме проявления взаимодействующих между собой и с субъектами своей внутренней и внешней структуры составляющих ресурсных потребностей “Хо”, “Хя”, “Хс” его жизнедеятельности (материальной, интеллектуальной и духовной), требует понимания механизмов формирования и содержательного наполнения этих составляющих в жизни организации, общества.

Составляющая материальных ресурсных потребностей организации (общества) “Хо” включает в себя сферу материального производства, экономических отношений обмена товарами и услугами, финансового обращения (базирующихся на использовании природных ресурсов общества). Познание законов природы и общества представляет собой содержание осознаваемой интеллектуальной ресурсной составляющей “Хя” жизнедеятельности общества, называемой массовым сознанием (наука, культура в части хранения интеллектуального наследия, правовое законодательство, образование).

К интеллектуальному ресурсу можно отнести:

- средства хранения информации о знаниях, располагаемых обществом (библиотеки, музеи, банки данных, фонды звуко- и видео-записей);
- систему образования (средство передачи накопленных и систематизированных знаний подрастающим поколениям);
- правовое законодательство.

Духовная ресурсная составляющая “Хс” жизнедеятельности общества включает: выражения общественного отношения к идеалам и ценностям, выходящие за рамки материальных и познавательных потребностей (религия, искусство). Религия и искусство реально в конкретных исторических формах удовлетворяли духовные потребности общества и развивали присущее природе человека ценностное отношение к Истине, Добру и Красоте, заключенные в первоосновах внутреннего мира человека.

В самом общем виде констатируем, что религия и искусство отражают граничную связь материального мира и трансцендентного, представляют взаимодействие приобретаемых подсознательных и врожденных бессознательных компонент неосознаваемой части внутреннего мира человека [25]. Духовная ресурсная составляющей жизни общества “Хс” гармонично соответствует его уровню развития материальных и интеллектуальных потребностей. Определенная часть духовности массы может сохраниться и вне рамок религии и искусства, выражаясь в обычаях, традициях и неписаных правовых нормах уклада жизни.

На протяжении XIX–XX ст. такие признанные авторитеты в области социальной философии, как О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Ш. Ауробиндо, О. Шпенглер, А. Тойнби, К. Ясперс, П. Сорокин, Н. Кондратьев, Л. Гумилев, разрабатывали варианты представлений о цикличности исторического развития общества. Тем не менее, три основных ресурсных составляющих жизнедеятельности социального организма (материальная “Хо”, интеллектуальная “Хя” и духовная “Хс”) так или иначе находили отражение во всех трудах [25]. Сосредоточение внимания на роли отдельных ресурсных составляющих у разных авторов порождало одностороннее объяснение развития социальных процессов. У К. Маркса это был преимущественно экономический подход. Н. Бердяев, С. Франк, И. Ильин исповедовали подход на базе учета, прежде всего, духовной составляющей. К. Яс-

перс и К. Юнг исходили из приоритета духовности и неосознаваемого. О. Тоффлер обращал внимание на универсальную роль информации в осознаваемом ее представлении.

Специфические стороны динамических процессов смены активизации составляющих потребностей массы, толпы и отдельных групп в обществе представлены в трудах Г. Лебона, Г. Тарда, В. Парето. Открытием было обнаружение Н. А. Кондратьевым на серьезном фактическом материале больших и малых циклов в развитии отдельных сторон жизнедеятельности общества. Циклические процессы в социуме зависят от динамических характеристик таких социальных субъектов, как масса в целом и отдельные ее слои и группы, имеющие собственные интересы и характеристики в самоорганизации.

Причины переключения активизации ресурсных составляющих жизнедеятельности общества находят во внешних (геокосмические или социальные) и внутренних (ресурсные или застойные) факторах. Причины, способные влиять на судьбы общества, научно достоверно рассмотрены: геокосмические — В. И. Вернадским, Л. А. Чижевским, Л. Н. Гумилевым; внешние социальные — К. Марксом, А. Тойнби и О. Шпенглером; ресурсные — Д. Медоузом и Н. Н. Моисеевым; застойные — Ш. Ауробиндо и К. Ясперсом. Почти все исследователи обращали внимание на зависимость динамики циклов активизации ресурсных составляющих жизнедеятельности общества от пространственной и энергетической емкости субъекта социума, от силы побуждающего к изменениям фактора, от плотности обрабатываемости информации в нем.

Большой вклад в понимание сути социокультурной динамики сделан социологом П. Сорокиным, разработавшим современные концепции социологии. Первым выразил идею о правомочности многовариантности собственных путей народов в едином историческом процессе публицист и социолог Н. Я. Данилевский. Он сумел увидеть опасности, которые могли возникать вследствие механического переноса через границы, разделяющие самобытные в культурно-историческом отношении общества, чуждых компонент составляющих их жизнедеятельности, не говоря о попытках их принудительного внедрения.

К. Ясперс, сравнивая специфические особенности становления индийской, китайской и западной цивилизаций, указал на многовековое преобладание интеллектуально-организационного начала и вя-

лое развитие материально-производственного в истории Китая, а также на застойный характер доминирования религиозной духовности в истории Индии при общем замедленном темпе эволюционного цикла в обоих уникальных по масштабам этносах. Успех взлета западной цивилизации за последние два тысячелетия ученый объясняет уникальным слиянием в начале нашей эры в формировании составляющих европейской цивилизации интеллектуального наследия Древней Греции “Хя”, организационных основ хозяйствования Римской империи “Хо” и духовности иудеохристианства “Хс”, трансформировавшего религиозный опыт древнего Востока. Это подтверждало выводы немецкого философа Р. Штайнера, который на основе исследования сущности социального вопроса указывал на гармоничное сочетание ресурсных составляющих жизнедеятельности социального субъекта как условие его оптимального развития.

Показательны заключения психолога К. Юнга о дисгармоничном использовании ресурсных составляющих Европой. За две тысячи лет новой эры фиксируется период активизации религиозно-духовной (“Хс” — от зарождения христианства до средневековья), интеллектуальной (“Хя” — от Возрождения до зарождения капитализма) и потребностно-материальной (“Хо” — от зарождения капитализма до его расцвета в наше время) составляющих. Этот небывалый темп преобразований социальной среды стал причиной утраты четких ценностных ориентиров у человека европейской цивилизации в XX ст. За многотысячелетний период глубоко экзистенциального религиозного восприятия мира цивилизациями Востока (в Китае — с развитой нормативностью уклада жизни), протянувшийся почти до сегодняшних дней, по мнению швейцарского философа К. Юнга, были созданы предпосылки резкого продвижения развития стран восточной культуры, однако при условии усвоения ими накопленного Западом опыта активизации интеллектуальной и производственно-экономической ресурсных составляющих жизнедеятельности общества. В факте появления азиатских “тигров” нашло подтверждение заключение Р. Штайнера о том, что гармоничное сочетание становления трех составляющих жизнедеятельности общества в процессе самоорганизации есть предпосылка процветания [25].

Из сравнительного анализа историй становления этносов и цивилизаций становится очевидным, что протекающие в социальном организме процессы — результат сложения многочисленных, отличаю-

щихся по частоте, периодов колебаний. Они характеризуются спецификой масс и групп населения, проявляющих себя в виде смены активизации ресурсных составляющих жизнедеятельности. Применительно к периодам существования этносов, цивилизаций, человечества можно определить типичную для естественного развития последовательность активизации ресурсных составляющих их жизненного цикла: материальное самоутверждение, интеллектуальное самосознание; расцвет духовности. В дальнейшем происходит трансформация перехода к новому по уровню циклу. В случае неспособности самопреобразоваться в новую жизнеспособную социальную структуру происходят угасание и распад.

9.3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

9.3.1. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В США

Гарвардская школа (США) наделяет человеческие ресурсы (ЧР) такими отличительными характеристиками: линейные менеджеры возлагают на себя больше ответственности за работу по согласованию организационной стратегии с кадровой политикой; кадровая служба руководствуется миссией создания такой политики, которая определяла бы развитие внутренне интегрированной системы кадровой деятельности.

Преимущества гарвардской модели (рис. 9.1) этой концепции [4]:

- признание и согласование широкого диапазона интересов заинтересованных сторон;
- признание важности компромиссов (явных и скрытых) между интересами собственников организации и интересами ее работников, равно как и между интересами заинтересованных сторон;
- расширение контекста ЧР с включением в него аспектов “усиления влияния работников”, совершенствования организации труда



Рис. 9.1. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами (УЧР)

и проработки сопутствующих вопросов, касающихся стиля управления;

- признание воздействия ряда внешних факторов на выбор организационной стратегии и предложение сочетать факторы товарного рынка с социально-культурными факторами;
- акцент на приоритетности активного стратегического выбора, не подвластного ситуационному или внешнему влиянию.

Гарвардская модель оказала значительное влияние на теорию и практику УЧР, особенно подчеркнув, что концепция является сферой приложения усилий всех руководителей компании, а не только менеджеров по персоналу. Развивая концепцию, специалисты США подчеркивают важность сохранения принципов приверженности и взаимности. Новая модель УЧР основана на политике, стимулирующей взаимность: взаимные цели, взаимное влияние, взаимное уважение, взаимное вознаграждение, взаимную ответственность. Тео-

ретически политика взаимности должна способствовать усилению приверженности работников своей компании, что, в свою очередь, должно привести к лучшим экономическим результатам и более качественному развитию человеческого фактора.

Британские ученые, взяв за основу Гарвардскую модель, обогатили ее **формулировками целей УЧР** [4].

Стратегическая интеграция — способность организации сочетать задачи УЧР со своими стратегическими планами, добываясь полной внутренней согласованности различных аспектов УЧР, а также предоставление линейным менеджерам возможности для внедрения элементов системы УЧР в процесс принятия ими решений.

Высокая степень приверженности — поведенческая приверженность реализации согласованных целей и установочная, выраженная в четкой идентификации работников с компанией.

Высокая степень качества — распространяется на те аспекты поведения менеджеров, которые связаны с повышением качества предоставляемых компанией продуктов и услуг, включая управление персоналом и инвестиции в повышение качества труда работников.

Гибкость — функциональная гибкость и наличие адаптивной организационной структуры, способной управлять инновациями.

При этом движущей силой УЧР является стремление получить конкурентное преимущество на рынке за счет предоставления высококачественных товаров и услуг, конкурентной и высокоэффективной политики ценообразования, а также способности компании к быстрой инновации и управлению изменениями в ответ на изменения на рынке или прорывы в области научных исследований и разработок. УЧР отражает, во-первых, *унитаристские* ценности в том смысле, что они не предполагают каких-либо серьезных и неизбежных разногласий между руководством и работниками, и, во-вторых, *индивидуалистические*, которые отдают предпочтение связи по типу “работник — организация”, а не по типу групповых или представительских систем.

Принципы политики УЧР должны согласовываться со стратегическим планированием бизнеса и служить укреплению подходящей (или изменению неподходящей) организационной культуры, характеризующейся отношением к человеческим ресурсам как к ценности вообще и как к источнику конкурентного преимущества в частности. Наиболее эффективное использование политики УЧР достигается

путем взаимного согласования отдельных ее элементов, что способствует усилению приверженности и, как следствие, укреплению желания работников действовать гибко в интересах “адаптивной компании”, стремящейся достичь совершенств.

“Жесткая” модель процесса УЧР — сфокусирована на тесной интеграции кадровой политики с организационной стратегией, ориентированной на использование человеческих ресурсов рациональным способом. Опирается на три ключевых момента: гибкость во всех ее проявлениях; принципы образования команд делегирования власти; вовлеченность в деятельность и управление культурной сферой.

Качественное описание структур и процессов формулирования стратегий в сложных организациях — основополагающий фактор УЧР. Роль УЧР как нового направления развития заключалась в осуществлении качественного переворота в деятельности организаций. Концепция УЧР вскрывает узкие места в теории и практике организации труда — установки, масштаб, слаженность и направление — существующей модели управления персоналом.

Становление УЧР — одновременно причина и следствие значительной концентрации власти в руках менеджеров. Политика и практика УЧР ассоциируются со словами: “приверженность”, “компетентность”, “делегирование власти”, “гибкость”, “культура”, “эффективность”, “оценка”, “вознаграждение”, “командная работа”, “вовлеченность”, “сотрудничество”, “гармонизация”, “качество” и “обучение”.

Выделены **основные особенности**, ассоциируемые с УЧР:

- подчеркивается важность согласованности принципов кадровой политики как между собой, так и с планированием бизнеса вообще;
- функциональные менеджеры освобождаются от обязанности (или задачи) управления персоналом;
- фокус внимания перемещается из области отношений между менеджерами и профсоюзами в область отношений между менеджерами и работниками, иными словами, от коллективизма к индивидуализму;
- акцентируется значимость приверженности и проявления инициативы со стороны работников одновременно с освоением менеджерами новых ролей “помощника”, “вдохновителя” и “движущей силы”.

Развитие функции УЧР признается как одно из ключевых направлений бизнеса, в рамках которого обучение и развитие приобретают все более важное значение.

Формирование политики УЧР осуществляется на стратегическом уровне, и ее основной характеристикой является внутренняя согласованность всех элементов системы деятельности персонала организации.

9.3.2. ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Отличительные характеристики системы УЧР, выступающей в качестве новой парадигмы управления персоналом [4]:

- модель, “ориентированная на приверженность” персонала организации;
- интеграция кадровой и организационной стратегии в деятельность персонала;
- внедрение системы УЧР в деятельность персонала и ответственность за результаты возлагаются на линейных руководителей;
- фокусировка на создание дополнительной ценности, особенно для акционеров;
- системность политики и практики в области человеческих ресурсов;
- формирование культуры и ценностей компании;
- ориентирование на результат, на индивидуальных работников;
- организация работы на принципах органичности и децентрализации с введением гибких ролей, концентрации на процессе, на высоком уровне командной работы;
- качественное обслуживание потребителей и достижение высокого уровня потребительской удовлетворенности;
- дифференцированная система вознаграждения на основе результатов труда, компетентности, личного вклада или квалификации.

Реализация концепции УЧР на практике достигается путем стратегической интеграции, разработки целостной и последовательной кадровой политики и максимизации приверженности работников. Это требует от менеджеров всех уровней высокой степени решимости и компетентности, а также профессиональной и эффективной кадровой службы ЧР, сотрудники которой ориентированы на достижение целей компании. Центральное место в концепции отводится полной идентификации работников с целями и ценностями компании.

Основные различия между управлением персоналом и УЧР:

- управление персоналом как деятельность нацелено на сотрудников, не занимающих руководящие посты, а УЧР — на штат руководящих работников;
- УЧР гораздо в большей степени представляет собой интегрированную деятельность линейных менеджеров, в то время как руководство персоналом пытается влиять на линейных менеджеров;
- УЧР подчеркивает важность участия менеджеров высшего звена в процессе формирования культуры, в то время как управление персоналом всегда подозрительно относится к развитию компании и связанным с ним идеям унитарного и социально-психологического характера;
- стратегическая природа УЧР занимает центральное место в стратегической деятельности высшего руководства и претендует на холистический (целостный) подход, учитывающий весь спектр интересов, представленных в компании. Особая важность стратегической интеграции и организационной культуры, формируемой на основе видения и лидерского стиля руководства, приверженности персонала принятой стратегии.

Функции системы УЧР, определяющие развитие персонала [4]:

- “организационный дизайн” — процесс развития организации, которая обеспечивает выполнение всех требуемых функций, комбинируя их таким образом, чтобы способствовать интеграции, кооперации и организации, которая гибко реагирует на изменения, способствует развитию эффективных процессов коммуникации и принятия решений;
- планирование труда — решения по конкретным должностям, рабочим обязанностям и полномочиям, а также отношениям между работником в данной должности и остальными сотрудниками;
- организационное развитие — процесс стимулирования, планирования и реализации программ, направленных на повышение уровня эффективности функционирования организации и способности гибкого реагирования на изменения;
- планирование человеческих ресурсов — планирование будущей потребности в человеческих ресурсах с точки зрения количества, квалификации и компетентности, формулирование и выполнение планов по удовлетворению этих потребностей;

- наем и отбор — привлечение нужного количества людей, соответствующих требованиям компании;
 - управление эффективностью труда — проведение аттестаций в рамках согласованных целей и требований к компетентности; оценка эффективности и повышение уровня производительности; определение и удовлетворение потребностей в обучении и развитии;
 - обучение на организационном и индивидуальном уровнях — систематическое развитие бизнеса по принципу обучающейся организации; предоставление возможностей для обучения работников и развития их способностей, для карьерного роста и повышения статуса работника на рынке труда;
 - развитие управленческих кадров — предоставление менеджерам возможности для обучения и развития их способности вносить существенный вклад в достижение целей компании;
 - управление карьерным ростом — планирование и развитие карьеры людей, обладающих необходимым потенциалом;
 - оплата личного вклада — вознаграждение на основе затраченных усилий, полученных результатов, уровня компетентности и умений.
- Требования к системе УЧР в области развития персонала:*
- поддержка реализации общих стратегий и целей;
 - высвобождение и развитие внутреннего потенциала людей;
 - развитие процессов, максимизирующих личный вклад людей в развитие организации;
 - помощь перспективным сотрудникам в получении организационных и управленческих ориентиров на раннем этапе карьерного роста;
 - внедрение принципов непрерывного обучения и развития для всех и каждого в компании и превращение их в норму трудовой жизни;
 - разработка и внедрение систем, обеспечивающих доступ персонала к имеющемуся опыту, и управление ими;
 - предоставление условий для приобретения конкретных умений и навыков;
 - наем, развитие и обучение людей с нужной комбинацией специализированных знаний и более широких умений и установок, необходимых для гибкого реагирования на быстро меняющиеся требования современного бизнеса;
 - управление работниками с разными послужными списками, карьерными устремлениями и внутренними принципами, коллективными

- и индивидуальными трудовыми отношениями, стимулирование и поддержание приверженности на период осуществления изменений;
- разработка и внедрение систем вознаграждения и повышения эффективности труда, развивающих и мотивирующих людей на индивидуальном и на групповом уровне;
 - поддержание и улучшение материального и морального благополучия рабочей силы путем обеспечения качественных условий труда, не угрожающих здоровью и безопасности работников.

9.4. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

9.4.1. КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ

Один из основных вопросов при решении проблемы управления развитием персонала — выявление и учет факторов, влияющих на управление развитием человеческих ресурсов организации. Это явления, причины, движущие силы, тормозящие или способствующие деятельности. Выделим их особенности:

- все факторы взаимосвязаны и взаимозависимы, представляют определенную систему, где изменение показаний одного фактора вызывает изменение других;
- значимость влияния факторов зависит от конкретных условий деятельности;
- направленность факторов и управление развитием человеческих ресурсов организации различно по направлению, характеру и содержанию;
- оценка влияния каждого фактора, взятого в отдельности, как правило, затруднена в силу их системной зависимости.

Для выделения факторов выполним анализ функционирования системы управления развитием человеческих ресурсов организации при достижении целей. Результаты анализа (табл. 9.1) указывают на различные причины и силы, действующие на управленческую дея-

**Результаты анализа функционирования системы управления
развитием человеческих ресурсов организации**

Аспекты анализа	Результаты анализа	Общие выводы
1	2	3
<p><i>Элементный</i> — выделение элементов, образующих систему, взаимодействие которых обеспечивает присущие ей качественные особенности</p>	<p>Анализ выявляет элементы биологической, социальной, духовной природы персонала (человека), процессуальные и предметные.</p> <p>Элементы персонала (человека): тело человека (физическое и полевое), жизненные программы, цели, ценности, потребности, мотивы, жизненные планы, стратегии, функции самоуправления, жизненные принципы, установки, позиции и т. д.</p> <p>Процессуальные: управление развитием представляет собой процесс изменения информации, поступающей человеку:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● управление является целесообразной деятельностью персонала управления, направленной на выработку информационного воздействия; ● самоуправление является целесообразной самодеятельностью человека, направленной на выработку информационного воздействия; ● управление и самоуправление осуществляются с использованием приемов, методов, техник, технологий (психологических и социальных), обеспечивающих управление развитием 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Персонал (человек) как система состоит из множества элементов различной природы и сложности. 2. Персонал (человек) является элементом других систем. 3. Наблюдается тесная взаимосвязь, взаимодействие элементов при достижении жизненных целей. 4. Основное воздействие на эффективность развития оказывают: <ul style="list-style-type: none"> ● психофизиология, социальные и духовные характеристики персонала (человека); ● количество и качество информации, используемой персоналом (человеком) в процессе управления развитием; ● уровень владения методами, техниками, технологиями управления и самоуправления; ● условия, создаваемые персоналу (человеку) в организациях, где он осуществляет свою деятельность
<p><i>Структурный</i> — качественная спе-</p>	<p>Выявлена связь в функционировании системы управления и самоуп-</p>	<p>Структура системы управления развитием сложная,</p>

Продолжение табл. 9.1

1	2	3
<p>цифика проявления системы управления развитием, ее особенностей, свойств в виде прочной относительно устойчивой связи и взаимодействие элементов системы управления персоналом</p>	<p>равления персонала (человека) и окружающих их систем.</p> <p>В системе управления развитием выделяется две самостоятельные, но взаимосвязанные подсистемы: управляющая и управляемая.</p> <p>Важнейшей характеристикой управляющей системы является организационная структура – форма разделения труда в управлении, закрепляющая деление на функции.</p> <p>В структуре управления и самоуправления персонала (человека) выделяются несколько иерархических уровней, объединенных вертикальными и горизонтальными связями.</p> <p>При общности биосоциальных основ управления на всех уровнях иерархии отдельные системы персонала (человека) управляются “подсознанием” и реагируют на осознанные решения лишь после специального психотехнологического воздействия</p>	<p>построенная по иерархическому принципу, но с отдельными элементами децентрализации.</p> <p>Важная роль в целенаправленности функционирования системы управления развитием имеет структура, создаваемая персоналом управления для управления и самоуправления собой и своим окружением.</p> <p>Соответствие структуры управления и самоуправления цели развития оказывает факторное воздействие</p>
<p><i>Функциональный</i> – выявляет наличие функциональной зависимости между элементами системы управления развитием и элементами и системой в целом</p>	<p>При согласовании функций управления и самоуправления развитием проявляются системный эффект и активность функционирования.</p> <p>Выявлено, что управление развитием персонала – труд интеллектуальный и физический, преобразующий затраты энергии. Предметом этого труда являются информация и средства труда, которыми персонал (человек) воздействует на себя и свое окружение</p> <p>Средства труда и их функциональная принадлежность являются важ-</p>	<p>Результаты эффективности управления и самоуправления развитием персонала связаны с научной обоснованностью используемых технологий и уровнем владения ими персоналом (человеком).</p> <p>Системный эффект в управлении развитием персонала заключается в согласованности целевой, организационной и функциональной струк-</p>

1	2	3
	<p>нейшим фактором в управлении развитием персонала, от них зависят функциональные особенности остальных элементов системы управления и самоуправления и подсистемы "труд" в частности.</p> <p>Установлена связь функциональной структуры управления и самоуправления развитием с целевой, функциональной и организационными структурами, методами управления, самоуправления и труда</p>	<p>тур в управлении собой и окружающими людьми</p>
<p><i>Системный</i> – вскрывает механизм управления и самоуправления развитием персонала</p>	<p>Система управления и самоуправления развитием персонала (человека) является самоорганизующейся с присущим ей механизмом управления (совокупностью организационных форм и структуры управления, цели, рычагов и методов управления и самоуправления и т. д.).</p> <p>Для управления развитием система должна быть открытой внешнему миру, иметь цель и адаптер (сервис безопасности), позволяющий самоадаптировать персонал (человека) как систему, сохраняя его целостность под воздействием внешних разрушающих факторов.</p> <p>Достижение системного эффекта в результате управления и самоуправления связано с согласованием механизма управления организации с целью человека как организационной системы на основе объективных законов управления</p>	<p>Учитывая воздействие внешней среды, персонал (человек) должен целенаправленно перестраивать систему и механизм управления, корректировать отдельные цели, уточнять функции, менять стратегию и тактику, использовать эффективные технологии.</p> <p>Совершенствование механизма управления развитием требует изменения методов, технологий управления и необходимого уровня владения ими.</p> <p>Достижение эффективности управления развитием связано с научной организацией труда</p>

тельность. Для системного анализа влияния факторов на управление развитием персонала факторы необходимо привести в систему, что дает возможность упорядочить, детально изучить каждую из групп и в результате управлять воздействием на процесс управления развитием человеческих ресурсов организации.

Поскольку в теории и практике управления нет единого мнения о построении классификации факторов, то рассмотрим основные положения такой классификации. Основываясь на результатах анализа, приведенных ниже, можно констатировать, что разработка классификации предполагает, прежде всего, постановку цели проведения этой работы и введение ограничений на количество и степень разнообразия факторов. При классификации факторов первоначально выявим и сгруппируем основные факторы, влияющие на управление развитием в целях дальнейшего определения основных направлений и путей повышения эффективности развития персонала в конкретных условиях. Введение ограничений на количество и степень разнообразия факторов достигается выделением классификационных признаков и необходимой степенью детализации этой работы. Классифицировать факторы целесообразно с учетом модульного принципа, позволяющего на каждом этапе самоуправления жизнедеятельностью выявлять ту группу, которая в наибольшей степени оказывает влияние на самоуправленческую деятельность.

Анализ литературных источников свидетельствует, что наиболее часто при разработке классификации факторов используют следующие классификационные признаки: степень общности; регулируемость; способ воздействия, источник воздействия; значение факторов; характер воздействия; природа факторов; содержание факторов.

В дальнейшем обоснуем наиболее приемлемый признак классификации факторов в соответствии с целью совершенствования управления развитием персонала. Для этого проанализируем классификационные группы факторов по каждому признаку.

Степень общности. В соответствии с методологической функцией категории общего и единичного факторы можно подразделить на общие (присущие всему процессу управления развитием) и одиночные (свойственные отдельным элементам системы управления развитием). Поскольку отдельные на основе сходства можно объединить в группы с признаками, средними между общими и единичными, то назовем их особенными признаками. Этот подход к классификации ориентирует на учет диалектической взаимосвязи между общим, особенным и единичным, на их взаимопереход при определенных обстоятельствах.

Степень регулируемости. В анализе управленческой развивающей деятельности целесообразно применить следующую классификацию

факторов: управляемые (регулируемые) — характеризуют качество работы коллектива; условно нерегулируемые (труднорегулируемые) — обладают большой инерцией и зависят от предыстории функционирования объекта развития, частично поддаются воздействию со стороны объекта управления; неуправляемые (нерегулируемые) — не могут быть изменены субъектом управления. Чем выше уровень управления развитием, тем больше факторов можно рассматривать в качестве управляемых, шире становятся границы целенаправленного изменения. Многие факторы на нижнем уровне являются внешними ограничительными условиями. На среднем уровне их можно рассматривать в качестве управляемых. Анализ показывает: чем длительнее период реализации принятого решения по развитию персонала, тем шире становятся границы возможного изменения труднорегулируемых факторов. К примеру, управляемость фактора определяется конкретными условиями места и времени управления развитием. Классификация факторов по этому признаку позволяет учитывать их в практической деятельности.

Способ воздействия. Факторы непосредственного (оказывают прямое воздействие на эффективность управления развитием) и косвенного воздействия на отдельные стороны процесса управления развитием.

Источник воздействия. Факторы системы управления развитием, воздействующие со стороны сил и средств обеспечения управления развитием, и управленческие (вливают на основные элементы системы управления развитием персонала, предопределяют эффективность управленческого труда персонала управления, методы работы).

Значение факторов. Факторы *экстенсивные* — обеспечивают повышение эффективности управления развитием персонала за счет увеличения ресурсов управления при тех же параметрах технических средств управления, при том же уровне квалификации и структурном составе персонала управления; *интенсивные* факторы, базирующиеся, в основном, на лучшем использовании технических средств управления, на ускорении внедрения достижений науки и передовой практики.

Характер воздействия. Дифференциация факторов на основные (главные) и не основные (второстепенные) достоверна только на определенный период времени в зависимости от конкретных условий складывающейся обстановки.

Природа факторов. Факторы, действия которых объясняются законами развития персонала: социально-психологические, организационно-технические; они связаны с участием в управлении развитием персонала (человека), техники и технологических особенностей организации.

Содержание факторов. Анализ существующих классификаций по содержанию показывает на возможность выделения двух основных групп. К первой группе относятся факторы воспитания, выделенные по одному признаку: социальные, политические, духовные, научно-технические, материальные, организационные, человеческие, информационные, средств труда. Вторая группа составлена с учетом действия факторов на систему (подсистему) не обособленно, а в тесном взаимодействии. В них выделяются соответствие управляющей системы управляемой и научная организация управленческого труда.

Итоги анализа свидетельствуют о необходимости разработки классификации факторов по признаку “содержание”, чтобы раскрыть природу, сущность управления и самоуправления развитием персонала. Проведенные исследования позволяют выделить следующие группы факторов, влияющих на управление развитием человеческих ресурсов персонала в зависимости от их содержания и сущности: человеческий; информационно-энергетический; средств управления развитием человеческих ресурсов персонала организации (технологический и средств управленческого труда); системные. Последние обусловлены взаимодействием других факторов и условиями управления развитием персонала, действиями системы управления развитием и уровнем научной организации труда в них.

Таким образом, классификация факторов, влияющих на самоуправление по содержанию, основывается на выделении четырех групп (рис. 9.2).

Предложенная классификация факторов базируется на положениях теории систем, ибо, рассматривая управление развитием человеческими ресурсами персонала как процесс, имеющий соответствующие цели развития, механизм управленческого информационно-энергетического воздействия, вырабатываемый средствами развития, и организацию труда, придающую организованность всем элементам системы человеческой деятельности, можно констатировать, что свойства системы управления развитием человеческими ресурсами персонала — производные от свойств ее элементов. С изменением элементов системы изменяются

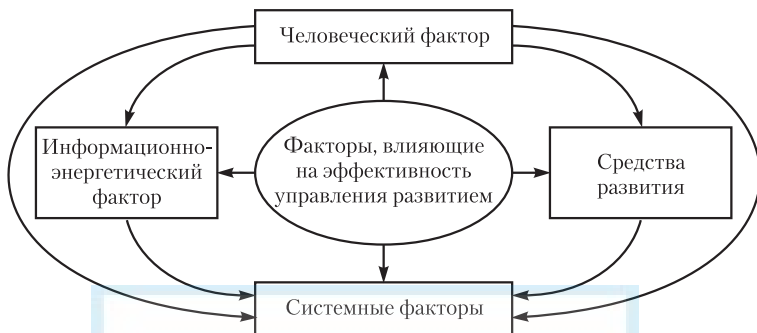


Рис. 9.2 Система факторов, влияющих на эффективность управления развитием персонала организации

и ее свойства, а в результате взаимодействия элементов у системы управления развитием появляются новые свойства, отсутствующие у ее элементов. Более того, в предложенной классификации наряду с системным подходом реализован и комплексный, так как классификация представлена совокупностью психофизиологических, социальных, организационных, технологических и других факторов, которые в системе охватывают все аспекты управления и самоуправления развитием.

Основываясь на изложенном, разработан состав факторов для каждой классификационной группы. При этом будем учитывать, что классификация должна содержать систему факторов, обеспечивающую обоснованное развитие человеческих ресурсов персонала.

9.4.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Влияние человеческого фактора на управление развитием. Решение текущих и перспективных задач любого общества связано, прежде всего, с определяющей ролью человеческого фактора. Человеческий фактор (ЧФ) представляет собой главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия

людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг [32].

Без учета ЧФ в процессе жизнедеятельности невозможно достижение поставленных целей. При этом ЧФ должен, с одной стороны, развиваться, с другой — эффективно использоваться. Под ЧФ в этом случае понимаются причины, пробуждающие движущие силы в персонале (человеке) и способствующие его развитию в ходе решения профессиональных задач.

Результаты исследований позволяют говорить, что для учета ЧФ необходимо:

- создать условия во внутренней и внешней средах (в этом случае “срабатывают” объективные законы управления развитием персонала (человека) как биосоциальной и духовной системой); это значит использовать механизмы действия законов управления для развития человеческого потенциала;
- осуществлять целенаправленную управленческую и самоуправленческую деятельность (использование соответствующих методов, технологий самоуправления развитием), воздействуя на информационные и энергетические потоки, циркулирующие в организме человека и обеспечивающие гармонизацию жизнедеятельности и “пробуждение” психофизиологических резервов человека;
- планируя реализацию стратегических целей развития надо учитывать генетическую, установочную (неосознаваемые человеком) и сознательную программы жизни, т. е. осуществлять стратегическое профессиональное самоопределение;
- стратегически и повседневно управлять и самоуправлять развитием;
- для успешной служебной деятельности необходимо выявлять профессиональные, личные и духовные составляющие человеческих ресурсов персонала, определять их соответствие избранному пути (ограничений) и учитывать как факторы, способствующие и тормозящие развитие, достижение профессиональных целей.

Информация и головной мозг. Рассмотрим наиболее распространенную версию модели “работы” информации в сознании, подсознании и бессознательном. Сознание — это свойственный человеку способ отношения к объективной действительности, опосредствованный всеобщими формами общественно-исторической деятельности людей, отношение к миру со знанием его объективных закономер-

ностей. Как философская категория сознание обозначает субъективную форму (целесообразность) человеческой жизнедеятельности [9]. Сознание человека (даже в период бурных общественно-экономических перемен в самом обществе) трансформируется весьма медленно и зависит не столько от меняющихся внешних условий, сколько от глубинных структур личности, которые проявляют себя в традициях поведения и стиля мышления населения различных регионов и поселений, территориальных и социальных общин.

С использованием сознания и самосознания человек способен корректировать своё развитие на основе субъективного отношения к реалиям действительности, со знанием его объективных свойств и собственных возможностей. При этом осознает человек только то, на что направил фокус внимания, ибо внимание — это своеобразный локатор сознания. Это первый “секрет” информационного воздействия на человека. Второй “секрет” состоит в том, что любая информация, “снятая” рецепторами органов чувств (преодолевшая порог восприятия), “попадает” в мозг и влияет на поведение и решения, принимаемые человеком. Если информация “подавалась” по определенной технологии, человек как бы программируется на то поведение и те решения, которые были спрогнозированы “хозяйном” информации. Знание механизмов действия “секретов” использует реклама, паблик рилейшнз, теория и практика имиджологии. Эта особенность восприятия информации человеком позволяет манипулировать им, отводя его внимание в желательном для кого-то направлении. Учитывая, что вся информация, минуя сознание, попадает в мозг и в определенных жизненных ситуациях воздействует на человека, это делает возможным управлять им. На этих особенностях функционирования мозга “работают” многие психотехнологии управления и самоуправления развитием персонала и отдельного человека.

Способы проникновения информации в мозг человека связаны с состоянием сознания. Специалисты выделяют сознание: ясное (информация легко доходит до сознания); бессознательное состояние (патология); суженное (воспринимается информация, находящаяся на острие диаграммы локатора внимания); измененное (“растворение” в каком-либо объекте). Обычное состояние сознания — восприятие информации через “модель мира”, т. е. на основании жизненного опыта. Древние мудрецы называли это восприятие иллюзией, или майей. Результатом этого информационного воздействия является

то, что на выходе мы получаем действие на основе сформировавшейся программы в “психологической” памяти. Следовательно, текущая жизнедеятельность и деятельность — результат памяти мозга, и будущее “уже произошло” в глубинных структурах мозга. Все, что случается с человеком, уже давно случилось внутри психической системы. В этом задача развития человеческих ресурсов персонала: хочешь изменить свою “судьбу” — измени психику.

В трансовом состоянии у человека отмечается повышенная информационная восприимчивость, память показывает удивительную точность, рассудок не только в достаточной степени доверчив, но охотно и легко верит всему, что говорят, пробуждаются психофизиологические резервы, включается система саморегуляции организма. Еще З. Фрейд, описывая психологию бессознательного, выделял в структуре мозга “сознание — предсознание — бессознательное”. При этом сознание представляет собой поверхностный слой душевного аппарата, пространство, расположенное ближе всего к внешнему миру. Пространство не только в смысле функции, но и анатомического расчленения [28]. Бессознательным он назвал те содержания психической жизни, о наличии которых человек либо не подозревает в данный момент, либо не знает о них в течение длительного времени, либо вообще никогда не знал.

Внутри человека существует три отдельных, различных и равноправных реальности. Одна реальность связана с левым полушарием мозга, другая — с правым, а третья связана с обычным бодрым состоянием сознания [5; 9; 10]. Эти выводы подтверждаются результатами исследований Р. Орнштейна, Р. Сперри и других ученых. Экспериментально установлено, что и структура, и функции этих двух “половин” мозга ответственны за два вида сознания. Каждое полушарие мозга воспринимает реальность своим уникальным способом. Левое полушарие мозга (у правши) связано с линейными, цифровыми, аналитическими, логическими процессами и понимает только слова, думает словами и в его памяти хранится словесная информация. В области действия правого полушария мозга находятся пространственность, образность, цветовые ощущения, кинестатические воспоминания, творчество, и это может быть названо метафорическим умом.

Содержанием работы левого полушария мозга являются идеи, воспоминания, образование, мировоззрение, жизненный и профессиональный опыт, т. е. все человеческое, правого — чувства удоволь-

ствия или неудовольствия, образы, картины и т. п. Правое полушарие мозга — вершина эволюции. Здесь находится управление системами жизнеобеспечения организма.

Следовательно, внутри каждого человека обитают как минимум, два живых, независимых друг от друга существа с собственным сознанием, которые по-разному, чуть ли не полярно, смотрят на мир, оценивают и исследуют его. Каждое внутреннее существо принимает особое решение на своем психологическом языке. Этой специфической работой левого и правого полушарий мозга объясняется, что многие системы мотивации человека “не срабатывают”, ибо управленец, использующий их, не знает, в каком состоянии сознания находится мотивируемый человек.

Доминирование левого полушария мозга отмечается у мужчин, у людей, связанных с логико-аналитической деятельностью. Его развитие приводит к фанатизму, пленению собственными идеями. Это обычно крупные ученые, идеологи партий. Доминирование правого полушария отмечено у женщин, детей и молодых людей в возрасте 14–18 лет, художников, поэтов, музыкантов и т. д. Чрезвычайное развитие его, как правило, вызывает утрату логикомыслительных способностей. Такие люди не испытывают боли, жалости, они способны на немотивированные убийства, садизм и жестокость.

Очень опасен неучет доминантности полушарий мозга в образовании, воспитании и развитии человека. “Незаполненность” подсознания “базовыми ценностями”, нравственными установками, “установочными программами” приводит к разрушительным последствиям для человека и общества. В связи с тем что мозг человека воспринимает информацию с разной степенью осознанности и в последующем реагирует на нее по-разному в различных состояниях сознания, поведение человека труднопрогнозируемое. Особенности восприятия информации и реакции на нее оказывают влияние на все остальные факторы.

Рефлексия в управлении развитием персонала. Обычно рефлексию понимают как чисто человеческое свойство, как феномен, присутствующий только высшей форме управления — сознанию, мышлению. Если попытаться вскрыть генетические корни, вспомнить работы Пьера Тейяра де Шардена [30] и других ученых, то перед нами предстанет некий прием живой природы, посредством которого она поднимается на качественно новую ступень эволюции, как средство реализации качественного скачка.

Психологи с явлением рефлексии связывают формирование теоретического мышления у человека и его обращение к основаниям собственных действий. Различие жизнедеятельности субъекта и действующего “я”, с одной стороны, и сознающего себя и в себе субъекта и рефлексивного “я” — с другой, становится в центр проблемы самосознания личности. Наконец, рефлексия признается важнейшим моментом в механизмах развития деятельности и личности [1; 3; 31].

Модели рефлексии разработаны в рамках “теории деятельности” в исследованиях Г. П. Щедровицкого [31]. Онтологические схемы и модели деятельности позволяют конструктивно и рационально описать сложные феномены, связанные с рефлексией, которая рассматривается как процесс и структура деятельности и как механизм естественного развития деятельности.

В работах О.С. Анисимова [2, 3] под рефлексией понимается рефлексивная функция, возникающая в любой практической деятельности, в которой возникло затруднение. При этом она несамостоятельна и обслуживает переход к критической функции, которая реконструирует появившееся затруднение, выявляет его причины и перестраивает прежнюю нормативную деятельность (норму), чем реализуется нормативная функция в процессе познания и последующей коррекции жизнедеятельности.

Таким образом, критика и нормирование как бы вытекают из рефлексивного выхода. Рефлексия (построение картины осуществленной деятельности) дает материал для критики и последующего нормирования, но, суживаясь до построения картины безотносительно к ее использованию в дальнейшем, перерастает в особый тип процессов — исследования. В связи с этим можно утверждать, что в деятельности каждого человека есть рефлексивные “выходы”, при которых он занимается исследованием или познанием в природной и социокультурной “среде” своей жизнедеятельности.

Рефлексия расслаивает анализ и синтезирует расслоение, следовательно, не просто отражает, а активно трансформирует, препарирует, структурирует, переструктурирует содержания рефлексивного типа. Естественно, что механизмом, подчиненным рефлексивной функции, прежде всего, является мышление, совмещенное с самосознанием, сознанием и волей [2, 3]. Иначе говоря, рефлексия предстает тем интеграционным механизмом, реализующим функцию познания

и подготовки преобразования действий “ума” (в отличие от самого “ума”), который действует и входит в отношения с внешней реальностью [2]. Таким образом, можно говорить, что рефлексия в самоуправлении развитием человека выполняет функцию самоуправления его мыследеятельностью и влияет на жизнедеятельность в целом. Это влияние в целом связано с формированием системообразующих и системоразрушающих факторов в человеке как “живой системе”. В основе воздействия этих факторов, вероятно, находится интегральный механизм психики — рефлексия, “координирующий” сбор внешней и внутренней информации, ее обработку и принятие по ней управленческих решений в человеке. Характерно, что Г. Гегель и другие мыслители процесс принятия решения связывают и отождествляют с рефлексией. С развитием рефлексивных способностей человека связываем успех его развития. Решая эту задачу, Г. П. Щедровицкий и его последователи разработали организационно-деятельностные и организационно-мыслительные игры (Приложение 7). Как показывает практика проведения этих игр, они позволяют развивать деятельность, способности, личность, мышление.

Психофизиологические резервы организма человека. Следует особо выделить факторы, способствующие проявлению сверхспособностей. Чтобы стать “сверхчеловеком”, ничего не надо изобретать, лишь научиться задействовать свои же способности. Природа распорядилась так, что естественные возможности организма снижены в 2–3 раза и проявляются неосознанно в чрезвычайных обстоятельствах. Например, мы испугались собаки и так быстро побежали ... или неосознанно преодолели забор, который в “осознанном состоянии” физически развитый человек с трудом преодолевает. Или студент на экзамене так “разволновался”, что решил задачу принципиально по-новому. Следовательно, у каждого имеются физические и интеллектуальные (психофизиологические) резервы, только надо научиться задействовать их осознанно, исходя из возникшей потребности.

В настоящее время разработаны техники, технологии, использующие “секреты” подключения резервных сверхспособностей. Эти открытия сделали реальностью возможность лечить человека, устраняя причины заболевания, а не их следствия, получить управление скрытыми резервными возможностями организма, использовать их в развитии персонала.

Информационно-энергетический фактор (ИЭФ). Управление и самоуправление — информационное воздействие на персонал и человека как биосоциальную и духовную систему, приводящее ее к организованному, целенаправленному развитию. Управление совершенствует процессы обмена внешней и внутренней среды, системы регулирования. Информация необходима мозгу для принятия решений и своевременной организации функционирования человеческого организма и естественно, что количественно-качественные характеристики циркулирующей информации в каналах управления оказывают факторное действие на управление развитием. Информационным фактором можно считать причины, сказывающиеся на эффективности управления целесообразной жизнедеятельности человека через факт соответствия (несоответствия) количественно-качественных характеристик информации.

Энергетическая составляющая ИЭФ проявляется во время управления пополнением энергией человека как биоэнергетической системы. Главное условие существования всего живого на Земле — возможность поглощать энергию из внешней среды, аккумулировать и использовать для процессов жизнедеятельности. Многие ученые приходят к выводу, что мы живем по законам космоса, являясь частью космической энергетической системы, и эти законы действуют не только вне нас, но и в нас самих. Организм вырабатывает энергию, которая может самоуправлением выводиться (например, для удара в боевых искусствах), перераспределяться, гармонизируя его жизнедеятельность. Поэтому факторное воздействие на управление самоуправлением оказывает уровень владения человеком средствами самоуправления энергетическими процессами, циркулирующими в его организме.

На ИЭФ влияет человеческий фактор (через особенности системы управления информационно-энергетическими потоками). Информационные особенности проявляются в системах поступления информации в мозг, ее хранения, обработки и использовании. Информация поступает в мозг от внешних источников и внутренних, проходит в сознание и подсознание, бессознательное. Проходит, если “детекторы” пропускают. В потоке информации осознается только та ее часть, на которую направлено внимание. Если отвлечь человека, он не осознает то, что ему может быть очень важно, или примет как очень нужное ему то, что хотел другой. Лучше всего в глубинные структуры мозга

информация проникает в случае измененного состояния сознания. Информационная и энергетическая составляющие ИЭФ в процессе управления развитием проявляются совместно. Информация “воздействует” на систему управления человека энергетически. Информация имеет энергетическую составляющую.

Факторы средств труда. Под фактором действия средств труда понимаются причины, побуждающие совершенствовать технологии управления развитием и использованием человеческих ресурсов персонала и уровень владения ими при достижении целей. В наибольшей степени на развитие персонала влияют техника, технологии управления непосредственным развитием и организацией деятельности. При этом изменяются профессиональный компонент человеческого фактора (совершенствуется человеческий ресурс), функциональная структура управления и формы разделения труда. Результаты исследования позволяют сделать вывод: внедрение механизации и автоматизации побуждает к развитию, задает четкий ритм в работе, оптимизирует непроизводительные потери времени в цикле повседневного управления развитием. Освоение новых технологий и повышение эффективности функций повседневного управления развитием снижают потери человеческой энергии. При этом происходит органичное сочетание формы, структуры управления развитием человеческих ресурсов персонала с комплексным применением прогрессивной техники управления. Это приводит к объективной необходимости совершенствования технологий повседневным развитием и как следствие — к совершенствованию человеческих ресурсов.

Факторы средств управления развитием человеческих ресурсов. Под данным фактором понимают уровень разработки техники управления, приемов, способов действия и технологии управления развитием, их готовности к использованию в процессе развития каждым человеком. К технологическому фактору относится уровень владения человеком технологиями управления развитием, их разработанности и готовности к использованию в практике жизнедеятельности, под факторным действием средств труда — причины, вызывающие необходимость совершенствовать “навыки и умения человека” в процессе жизнедеятельности. Технологии управления и самоуправления и использование соответствующих цели средств труда развивают человека (человеческий ресурс), являются средством повышения “качества жизни”. К данным компонентам фактора

совершенствования человеческого ресурса, вероятно, следует отнести технологический процесс самообразования как результат использования технологий и средств труда.

Системные факторы — интегрированное воздействие системы факторов на управление развитием персонала, человека. Основные компоненты: соответствие системы управления; механизм управления; научная организация труда. Сущность системного воздействия факторов определяется положением теории систем. Как отдельные элементы, объединенные в систему, придают ей новые качества, так и система факторов, действующих на управление и самоуправление, приносит новые характеристики воздействия на развитие.

а) *Фактор соответствия* в управлении и самоуправлении развитием персоналом и человеком — это соответствие выбранной системы управления цели развития организации, персонала, человека, а в самой системе управления — соответствие управляющей подсистемы управляемой. Системный эффект повышается, когда система управления развитием персонала, человека органично “встраивается” в систему управления обществом или организацией, где он реализует свои деятельностные цели.

Результаты анализа соответствия систем:

- методологическое — проявляется в комплексном использовании требований законов управления, социальных, биологических и духовных законов развития персонала, человека как биосоциальной, информационно-энергетической системы;
- организационное — достигается рациональным распределением управляющих воздействий и исполняемой работы в соответствии с объективно необходимыми функциями управления развитием на организационном уровне процесса деятельности персонала, человека;
- функциональное — выражается через взаимосвязь целей, функций, методов управления и самоуправления развитием с жизненной целью человека, персонала организации;
- психофизиологическое — выражается в зависимости физиологии человека от психики, управляющих воздействий и их соответствия цели деятельности человека;
- социальное — достигается единством личных интересов с общественными, отражается в уровне социальной активности, социально-психологического климата и т. д.;

- информационно-энергетическое — достигается соответствием информационно-энергетических потоков, циркулирующих в человеке, цели и решаемым им задачам;
- технологическое — предусматривает информационное обеспечение управления и самоуправления, выражается в характеристиках качества и количества информации, используемой в развитии;
- правовое — достигается созданием устойчивых взаимоотношений между персоналом, человеком и внешней средой.

Соответствие систем обусловлено необходимостью выполнения требований законов целенаправленного, необходимого разнообразия, энтропии и др. Все виды соответствия взаимосвязаны и взаимообусловлены и в совокупности дают представление о взаимовлиянии между управлением и самоуправлением развитием персонала, обеспечивают достижение цели развития при наличии у них свойств совместимости.

Таким образом, управление развитием персонала реализуется успешно, если: уровень культуры управляющих позволяет управлять развитием; управление основано на знании сильных и слабых сторон персонала, организма человека, на гармоничном информационно-энергетическом воздействии на персонал. Система управления развитием персонала эффективна, когда совместима с системами управления производственной организации и общества, где происходит его жизнедеятельность и деятельность.

б) *Механизм управления и самоуправления* развитием персонала — совокупность цели организационных форм, структуры, технологии, методов и стимулов самоуправления. Используя метод синтеза (анализа) структур, можно, исходя из выбранной цели развития персонала, человека, уточнять задачи, функции управления и самоуправления, технологию их реализации, существующие связи и отношения.

Разнообразие целей развития сложной организационной системы и отдельного человека можно увязать в виде “дерева целей”, основа которой — стратегическая цель развития жизни. Дерево целей позволяет уточнять функциональную, организационную структуру управления развитием, увязать в единую систему цели, средства целевого осуществления и использовать как специфическую форму проявления в действии механизма управления и самоуправления развитием персонала и человека. Данный механизм относится к программно-целевому управлению, базируется на программно-целевом подходе

(системе принципов, определяющих стратегию развития персонала организации) и использует методы, основанные на комплексном анализе воздействующих факторов и построении сложной совокупности мер и действий, приводящих к достижению поставленной цели развития.

Использование комплексных целевых программ (ЦКП) как механизма управления и самоуправления связано с разработкой целевых программ. Целевые программы инвариантны относительно методологии и технологии существующей практики стратегического управления жизнедеятельностью и деятельностью персонала и отдельного человека, но более четко выражают целевой характер выполнения мероприятий, чем организация работы человека на основании обычного плана, ибо несет в себе определенность конечных результатов.

Программно-целевой подход, заложенный в механизм управления развитием, как бы накладывается на действующую систему управления, дополняет ее, усиливает, частично трансформирует, не отменяя и не подменяя, но приспособлявая к решению запрограммированных задач.

в) *Научная организация личного труда* (НОТ). Задача установления влияния фактора НОТ на эффективность управления развитием решена с помощью регрессионного анализа. Результаты показывают, что сумма показателей НОТ оказывает влияние на управление и эффективность развития персонала в виде положительно возрастающей регрессии. Учет фактора НОТ требует определенной теоретической подготовки, приведения системы управления развитием в соответствие с целью организации. В случае совместимости системы управления персоналом и механизма управления и самоуправления развитием персонала и отдельным человеком с системой социального управления и ее механизмом управления развитием общества научная организация труда человека и его развития в целом переходит на режим факторного действия.

Использование программно-целевого подхода придает целевую направленность в учете выявленных факторов на управление развитием персонала организации.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Перечислите базовые категории теории управления персоналом и раскройте их сущность.
2. Дайте определение понятию “человеческий фактор” и раскройте его сущность.
3. Представьте графически взаимосвязь категорий теории управления персоналом и покажите практическую значимость учета их взаимосвязей.
4. В чем сущность синергетики? Приведите примеры необходимости на практике учета вскрытых ею закономерностей.
5. Как на практике проявляется “пульсирующий менеджмент”? Как Вы предпочитаете учитывать его феноменологию при управлении персоналом?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Акмеология: Учебник /Под общ. ред. А. А. Деркача.* — М.: Изд-во РАГС, 2002.
2. *Анисимов О. С. Методология: функция, сущность, становление.* — М.: Изд-во РАГС, 1996.
3. *Анисимов О. С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая.* — Минск: Технопринт, 2002.
4. *Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами.* — М.: Инфра-М, 2002.
5. *Блум Ф., Лейзерсон А. Мозг, разум и поведение: Пер с англ.* — М.: Мир, 1988.
6. *Гримак Л. П. Резервы человеческой психики.* — М.: Политиздат, 1987.
7. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления.* — М.: Дело, 1993.
8. *Казначеев В. П. Космопланетарный феномен человека.* — Новосибирск: Наука, 1991.
9. *Кандыба Д. В. Тайны человеческой психики.* — СПб: Каро, 1996 — Т. 1, 2.
10. *Кандыба Д. В. Техника гипноза “СК”.* — СПб: Манн Юнеско, 1989.
11. *Карташов В. А. Система систем. Очерки общей теории и методологии.* — М.: Прогресс-Академия, 1995.
12. *Каструбин Э. М. Трансовые состояния и “поле смысла”.* — М.: К.С.П., 1995.
13. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент.* — К.: МАУП, 2005.

14. *Моисеев Н. Н.* Еще раз о проблеме коэволюции // Вопросы философии. — 1998. — № 8.
15. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
16. *Массовые* информационные процессы в современной России. — М.: Изд-во РАГС, 2002.
17. *Налимов В. В., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. Вероятностная модель бессознательного. — М.: Мир идей, 1995.
18. *Налимов В. В.* Спонтанное сознание. Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектоника личности. — М.: Прометей, 1989.
19. *Панасюк А. Ю.* А что у него в подсознании? — М.: Дело, 1996.
20. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986.
21. *Реймерс Н. Ф.* Популярный биологический словарь. — М.: Наука, 1990.
22. *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М.: МИК, 1998.
23. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — М., 1989. — Т. 1, 2.
24. *Синергетика*, философия, культура. — М.: Изд-во РАГС, 2001.
25. *Синергетика*: человек, общество. — М.: Изд-во РАГС, 2000.
26. *Словарь* русского языка: В 4-х т. — М.: Русский язык, 1985.
27. *Старобинский Е. Б.* Как управлять персоналом. — М.: Бухгалтер. бюл., 1997.
28. *Фрейд З.* Психология бессознательного. — М.: Просвещение, 1989.
29. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М., 1997.
30. *Шарден де Пьер Тейяр.* Феномен человека. — М.: Наука, 1987.
31. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М.: Школа культ. политики, 1995.
32. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА

10.1. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

10.1.1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Когда употребляют понятие “профессионализм” в теории и практике, то обычно подразумевают, что деятельность специалиста соответствует некоторым внеиндивидуальным требованиям [1, 7]. Соответствие персонала организации системе требований — характеристика его профессионализма. Следовательно, предпосылкой профессионализма является наличие системы требований к осуществляемой деятельности.

Система требований имеет иерархическую уровневую структуру в виде пирамиды организационной, в которую встроена пирамида самоопределения, а в нее — пирамида мышления управленцев на различных иерархических уровнях. Простой уровень — требования к конечному результату деятельности, сложный — к процессу получения результата. Самый высокий уровень, сохраняющий предшествующие требования, акцентирует внимание на системе требований к критериям организации процесса получения результата.

Функциональная структура профессионализма в этом случае представляется следующим образом: профессионализм относительно применения исходных материалов, средств, способов использования

этих средств, конечных результатов, путей перехода исходных материалов в конечный продукт, профессионализм деятеля. Профессионализм деятеля можно разбить на элементы: относительно понимания и принятия содержания норм деятельности (целей, планов, программ, технологий, методов, подходов и т. д.) и наличия требуемых способностей. Владение деятелем системой профессиональных норм называется *компетентностью*.

Если акцентировать внимание в профессионализме на деятеле, его способностях и способе участия в деятельности, то приходим к пониманию: профессионализм — качественная характеристика субъекта деятельности (представителя данной профессии), которая определяется мерой владения им содержанием и средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления [1]. Это определение фиксирует содержание понятия профессионализма, рассматривающее человека как системообразующий элемент деятельности. Однако мера соответствия требованиям деятельности может быть разная, что позволяет выделять акценты профессионализма — качественно определенной степени соответствия деятельности специалиста предъявляемым к ней требованиям.

Выделим особенности профессионализма специалиста макроуровня в контексте общих особенностей управленческой деятельности, в функциональной структуре которой имеются три типовых деятельностных позиции: заказчик, управленец и исполнитель [2]. Для каждой позиции характерен свой тип деятельности. Заказчик выражает содержание потребности и фиксирует ее удовлетворение. Управленец строит и перестраивает совместную деятельность в рамках понятого и принятого заказа на изготовление продукта определенного типа. Исполнитель входит в создаваемую управленцем деятельность и производит заказанный продукт, реализуя требования, предъявляемые к нему нормой деятельности и управленцем как носителем этих требований.

Если в качестве заказчика рассмотрим любую организацию или все общество, то придем к ситуации стратегического (макро) управления. Функция управления в этом случае состоит в решении макроуправленческих задач и проблем (ответственность за управленческие решения по созданию пространства деятельности). Предельные основания принятия стратегических решений воз-

можно лишь при универсальном миропонимании и мироощущении.

Макроуправленческое решение относится ко всей целостности организации и общества, а деятельность по его реализации распределяется на множество работ в управленческой иерархии. Управленцы макроуровня должны максимально сознавать свою универсальную функцию и объем власти. Этот управленческий статус предъявляет особые требования к уровню способностей специалистов, претендующих на определенную позицию в иерархии управления. Деятельность по управлению связана с постоянным анализом событий, принятием решений, она мыслительна по своей природе.

Поскольку основное содержание управленческой деятельности — мышление, то многие процессы скрыты, результаты деятельности жестко нефиксируемы, поэтому соответствие человека позиции макроуправления, иерархии соответствий неоднозначно. Управленец макроуровня должен владеть средствами мыслительной работы (понятиями и категориями), уметь сопоставлять эти теоретические представления с реальной практикой деятельности, выявлять расхождения, решать проблемы и задачи.

Требования к профессионализму макроуправленца определяются на основе общей онтологии теории деятельности, где каждая деятельность состоит из труда, познания и общения. Исходя из этого, деятельность макроуправленца проходит в трех измерениях: в труде; в познании внешнего пространства и своего труда; в общении по поводу своего труда и познания. Можно утверждать, что профессионализм управленца включает профессионализм труда, познание и общение. Акцент на элементах приводит к типам профессионала: исполнителя, аналитика, организатора. Однако другие требования не должны исчезать, ибо разрушится целостность профессиональной деятельности.

Качественно определенные степени соответствия макроуправленца полноте требований профессиональной деятельности — уровни профессионализма. Характеристики уровней должны иметь степень качественной определенности и быть инвариантны относительно любой деятельности данного типа. Выделяют два уровня профессионализма: управленческих задач и управленческих проблем.

Первый уровень — возникновение затруднения в исполнительской деятельности, когда управленец имеет представление как вывести

организацию из затруднения. Если готового решения нет, то управленец его формулирует и решает задачу.

Второй уровень — отсутствие готового управленческого решения и представления о выходе из сложившейся ситуации. Умение поставить и решить проблему характеризует управленца более высокого уровня профессионализма. Уровни могут дифференцироваться на подуровни. Рост профессионализма управленца соответствует его переходу с одного подуровня на другой. При этом каждый последующий подуровень, сохраняя возможности предыдущего, имеет отличительные черты.

Понятия профессионализм, компетентность, квалификация часто используются как синонимы, однако их следует различать (табл. 10.1).

Когда говорят о профессионализме, то имеют в виду нормативные требования профессии к личности человека. Под профессионализмом понимают совокупность личностных характеристик человека, требуемых для успешного выполнения деятельности. Когда го-

Таблица 10.1

Анализ понятий “профессионализм”, “компетентность”, “квалификация”

Понятие	Смысл слова	Значение слова
Профессионализм	Нормативные требования профессии к личности человека; совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда; профессионализм — внутренняя характеристика личности человека	Нормативный профессионализм. Реальный профессионализм
Компетентность	Индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии; обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо; сочетание психических качеств, позволяющих действовать самостоятельно и ответственно; способность и умение выполнять определенные трудовые функции	Единство знаний, опыта, способностей, навыков действовать в конкретной ситуации по достижению поставленной цели
Квалификация	Требования профессиональной деятельности к работнику в качественном и количественном выражении; требования профессий к уровню выполнения работ	Степень профессиональной подготовленности к какой-либо деятельности

ворот, что этому человеку присущ профессионализм, то подразумевают, что он обладает необходимым нормативным набором качеств. В таком случае профессионализм становится внутренней характеристикой личности. Компетентность [1] определяется как обладание знаниями, как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Причины компетентности и некомпетентности: состояние личности, в том числе эмоциональная устойчивость или неустойчивость, хорошее или плохое здоровье и др.

Судить о наличии компетентности предлагается по характеру результата труда. Каждый работник компетентен в той степени, в какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности; оценка или измерение конечного результата — единственный научный способ определить компетентность. Неправомерно говорить о компетентности по тому, что вкладывается в его достижения, например, старания человека. Компетентность нельзя свести и к образованности специалиста, ибо “некомпетентность свободно разгуливает под сводами учебных заведений” [1]. Компетентность следует отличать от компетенции — определенной сферы, круга вопросов, которые человек уполномочен решать. Компетентность конкретного человека уже, чем его профессионализм. Человек может быть профессионалом в своей области, но не быть компетентным в решении всех профессиональных вопросов.

10.1.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА КАК ОБЪЕКТ РАЗВИТИЯ

Профессионально важные качества (ПВК) — это качества человека, влияющие на эффективность его труда по основным характеристикам (производительность, надежность и др.). ПВК являются основной характеристикой человеческих ресурсов, предпосылкой профессиональной деятельности. Кроме того, ПВК сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, изменяют его. В качестве ПВК могут выступать психические процессы (мыслительные, сен-

сорные, речевые, мнемические) и состояния, а также мотивы, отношения (к труду, к другим людям) [7]. Роль профессионально важных признаков различна по мере перехода от уровня непригодности к профессии до уровня мастерства в этой профессии; значимость некоторых признаков возрастает до определенного уровня, начиная с которого они оказываются безразличными по отношению к пригодности [1].

Профессионально важные качества можно подразделить на группы:

- 1) мотивы, цели, интересы;
- 2) профессиональные способности, профессиональное сознание, профессиональное мышление и т. д.

Мотивы, цели, интересы как человеческие ресурсы персонала организации. Управление развитием человеческих ресурсов — управление мотивацией человека, его устремлениями, ценностными ориентациями, смыслом труда. Мотивация вызывает активность человека к профессиональной деятельности, потребность в ней; определяет характер цели, ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности [7]. Как объект управления мотивация к профессиональной деятельности — сложное, постоянно меняющееся соотношение разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Она фиксирует желательное состояние профессиональной деятельности, которого еще нет в наличии. Мотивация к профессиональному развитию определяется:

- намерениями — осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление ее избрать и принятие решения в получении соответствующего образования и подготовки;
- потребностью в профессиональном труде (готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем-либо). Наряду с потребностью к труду у человека есть и другие — в обеспечении своей жизни, в поиске смысла жизни, в достижении, в самореализации, в творческой деятельности, в присоединении к определенному социальному кругу, в признании, в защищенности, в безопасности, в удовлетворенности и т. д. [1, 7];
- профессиональной склонностью (природными задатками);
- ценностными ориентациями (выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, системы духовных

ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики) [7].

В основе мотивов профессиональной деятельности (внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении) — потребности и ценностные ориентации. Мотивы во многом определяются стимулами (внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать разные мотивы). От мотивов следует отличать мотивировки, которые выражают осознанные мотивы или скрывают истинные. Для успешной профессиональной деятельности в сфере развития человеческих ресурсов необходима мотивация успеха, позитивный настрой на результаты своего труда.

Цель в профессиональной деятельности — это направленность на конечные результаты труда. Характер цели зависит от притязаний человека, его стремления достичь определенного уровня профессиональной деятельности. Профессиональные притязания связаны с ожиданиями человека — мысленными представлениями о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др.

Труд эффективен при наличии смысла профессиональной деятельности — основания для оценки человеком ее значимости лично для себя, т. е. пристрастное личностно опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду. Эмоции — субъективные переживания человеком успеха-неуспеха в профессиональной деятельности. Только будучи индивидуально эмоционально окрашенными, ценностные ориентации, идеалы (значения) превращаются в смыслы для конкретного человека. Совокупность смыслов (смысла жизни, профессии) образует систему личных духовных ценностей человека, его личный профессиональный менталитет, индивидуальное профессиональное кредо.

Соотношение склонностей, мотивов, целей, смыслов создает определенные профессиональные установки — стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др.

Всякий труд начинается при готовности к профессиональной деятельности — психическое состояние, включающее осознание человеком своих целей, оценку условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей [1].

Труд человека становится более успешным при наличии профессиональных интересов (внешние выражения всего того, что происходит в мотивационной сфере — мотивов, целей, смыслов, эмоций, притязаний и т. д.), которые возникают на стадии выбора профессии, означая избирательную активность в отношении предполагаемой профессии. При действенных профессиональных интересах складывается направленность как интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая также всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях. Соотношение описанных видов побуждений между собой определяет общую характеристику мотивационной сферы труда.

Одной из характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности является *адаптация*. Профессиональная адаптация — приспособление человека к новым для него условиям труда. От нее надо отличать социально-психологическую адаптацию как приспособление личности к условиям социальной сферы. В целом человек адаптируется как целостная структура: как организм (физическая адаптация), как индивид (психологическая адаптация), как личность (социальная адаптация), как субъект труда (профессиональная адаптация).

Профессиональное приспособление, адаптация предполагает овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру этой группы, а также приспособление, принятие для себя всех компонентов профессиональной деятельности (ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии). Со временем профессиональная адаптация приобретает активный характер, поскольку человек не только приспособляется к профессии, но и профессию приспособляет к себе.

Нарушения адаптации или трудности в ней называют *дезадаптацией*. Она выражается в уходе из профессии, в производственном браке, в конфликтах, в текучести кадров. Ведущим компонентом в данной сфере является *профессиональное самоопределение*, которое включает:

- принятие роли профессионала;
- нахождение источника профессионализма в себе самом;

- внутренний локус контроля;
- приспособление индивидуальности к профессии;
- следование логике индивидуального, личного саморазвития на благо других людей;
- принятие себя как профессионала на основании сравнения с эталоном;
- установка на самовосполнение в ходе активности;
- развитие индивидуальности средствами профессии;
- учет зоны субъективной ответственности в труде на основе уровня профессиональных притязаний;
- смысл профессии для конкретного человека.

Профессиональные способности, сознание, мышление как человеческие ресурсы персонала организации. *Профессиональные способности* — индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения [7]. Профессиональные способности не сводятся к конкретным знаниям, умениям, навыкам, приемам. Они формируются у человека на основе его анатомо-физиологических особенностей, задатков, но в большинстве профессий жестко не определяются ими. Способности разными авторами рассматриваются в связи с деятельностью, психическими процессами [7] и уровнем их функциональных систем [8] как додеятельностные характеристики личности [3].

Успешная деятельность чаще может быть обеспечена не отдельной способностью, а их своеобразным сочетанием, характеризующим данную личность. Поэтому профессиональные способности определяются успешностью профессиональной деятельности и развиваются в ней, но зависят и от зрелости личности, системы отношений в коллективе. Способности, деятельность, личность в ходе жизни человека постоянно меняются местами, выступая то причиной, то следствием. Личность выбирает профессиональную деятельность, соответствующую ее способностям, сложившимся в предыдущем опыте деятельности и личности. Личность может переходить от одного вида деятельности к другому, развивая способности, различным образом сочетая их [1].

Деятельность вызывает психические новообразования в личности и ее способностях, стимулируя их дальнейшее развитие (хотя неко-

торые виды труда могут отвлекать человека от значимых для него способностей). При изменении задач, ужесточении условий могут включаться разные системы способностей. Потенциальные способности — основа новых видов деятельности, ибо она подтягивается до уровня способностей. Таким образом, профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности.

Целесообразно выделять общечеловеческие способности как необходимый компонент для выполнения профессиональной деятельности, а также общие профессиональные и специальные способности.

Общечеловеческие способности — психологические свойства, необходимые для включения человека в любую трудовую и профессиональную деятельность. К ним относятся способности [1]:

- к жизни (жизнеспособность);
- к труду (трудоспособность);
- к активности и саморегуляции (прогнозирование, целеполагание, предвосхищение результата);
- к общению, к сотрудничеству с другим человеком и сопереживанию, к духовному обогащению другими средствами своей профессии;
- к профессиональной этике, к ответственности за социальные результаты своего труда;
- к помехоустойчивости, к преодолению препятствий, к противостоянию неблагоприятным воздействиям среды и др.

На фоне общечеловеческих возникают специальные способности (технические, гуманитарные, художественные, музыкальные и др.) как индивидуально-психологические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности. Профессиональные способности [1; 7] формируются на основе общечеловеческих и специальных. Внутри профессиональных способностей различают общие профессиональные и специальные, например способность быть учителем (общие профессиональные педагогические способности) и быть учителем математики (специальные профессиональные педагогические способности).

Общие профессиональные способности — свойства личности, требуемые от человека конкретной профессиональной деятельностью, которые определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Специальные профессиональные способности — свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Они определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки), и возникают при наличии повышенных требований к специальным качествам человека, которые для других профессий не являются важными. Эти способности могут быть актуальными и потенциальными. Актуальные — те, которые уже сегодня реализуются в деятельности, потенциальные проявляются при возникновении проблем, требующих новых решений.

Различают также многосторонние, полимодальные специальные способности (например, инженер-поэт, математик-скульптор) и одномодальные [7]. Общим для полимодальных являются predisposition к творчеству, наличие ярких образов, к представлению, а также чувство материала, легкость образования ассоциаций и др.

Профессиональные способности соотносимы с профессиональными знаниями и умениями. Труд требует запаса профессиональных знаний: сведений о разных сторонах профессиональной деятельности, о способах их осуществления; общих знаний — о структуре труда, о способностях, о мышлении. В знаниях специалист берет эталоны для своего профессионального развития. Труд опирается на профессиональные умения и навыки, профессиональные действия, доведенные до определенного уровня автоматизма.

При анализе профессий с более жесткими требованиями к профессиональным способностям и качествам человека используют понятие “профпригодность”, характеризующееся как совокупность психических качеств человека, необходимая и достаточная для достижения общественно приемлемой эффективности труда. Профпригодность определяется не только профессиональными способностями, но зависит также от склонностей и мотиваций, знаний и умений, черт характера (трудолюбие, самостоятельность и т. п.), психических состояний, удовлетворенности процессом и результатом труда.

Абсолютная профпригодность требуется в усложненных условиях деятельности (быстрая смена задач, высокий темп работы, возможность неожиданного возникновения опасных ситуаций). Большинство же видов профессионального труда могут осуществляться при относительной профпригодности, т. е. менее жестком перечне необ-

ходимых качеств и свойств. Требования к профпригодности меняются в зависимости от обновления содержания профессии. Это не врожденное качество, оно зависит от качеств человека и от характера профессиональной подготовленности. Здесь приобретает особое значение различие роли мотивационной и операциональной сферы профессиональной деятельности.

Готовность к труду — установка на труд, состояние мобилизации всех психологических и психофизиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определенных действий. Подготовленность к труду — наличие характеристик личности, общих и специальных способностей, черт характера, вооруженность человека умениями, знаниями, навыками. Следовательно, готовность к труду характеризует состояние мотивационной сферы, подготовленность операциональной сферы.

Трудолюбие как черта характера сочетает особенности мотивационной и операциональной сфер труда, состоит в положительном отношении личности к процессу труда, в активности, инициативности, добросовестности, удовлетворенности процессом труда, в отношении к труду как смыслу жизни, в понимании значимости результатов. Состояние мотивационной и операциональной сфер труда у конкретного человека может не совпадать. Человек пригоден, подготовлен к труду, но не готов мотивационно или, наоборот, личностно и мотивационно готов, но не подготовлен, не вооружен средствами и технологиями. Человек склонен к данному виду труда, а необходимые для этого способности могут отсутствовать и т. д.

Наряду с профессиональными способностями в качестве следующего компонента операциональной сферы рассмотрим профессиональное сознание и самосознание. Профессиональное самосознание строится на базе общего самосознания личности. Оно представляет комплекс представлений человека о себе как профессионале, систему отношений и установок к себе как профессионалу.

Профессиональное самосознание включает [7]:

- осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для осознания своих качеств. Здесь закладываются основы профессионального мировоззрения, позднее — личного профессионального кредо, концепции профессионального труда, из которых будет исходить специалист;

- осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким абстрактным или конкретным коллегой;
- учет оценки себя как профессионала со стороны коллег;
- самооценивание человеком своих отдельных сторон — понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя. Профессиональное самосознание опирается здесь на профессиональную самооценку — ретроспективную (Я как профессионал вчера), актуальную (Я как профессионал сегодня), потенциальную (Я как профессионал завтра), идеальную (Я как профессионал в отдаленном будущем) [1; 7].
- положительное оценивание себя в целом, определение положительных качеств, перспектив, что приводит к позитивной “Я”-концепции. У профессионала, обладающего таким уровнем самосознания, повышается уверенность в себе, удовлетворенность профессией, эффективность работы, возрастает стремление к самореализации.

По мере роста профессионализма меняется и *профессиональное самосознание*. Оно всегда существует в динамическом соотношении с подсознанием, с неосознаваемым, что проявляется, например, в импульсивных действиях профессионала [7]. Возможны амбивалентность, противоречие между профессиональным сознанием, осознаваемыми профессиональными ценностями и неосознаваемыми установками. Профессиональное сознание требует специальной работы по его развитию, формированию, между тем оно нередко складывается стихийно.

Компонентом операциональной сферы также считают профессиональное мышление, состоящее в использовании мыслительных операций как средств осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональное мышление — преобладающее использование принятых именно в данной профессиональной области приемов решения задач и проблем, способов анализа ситуаций, принятия решений — включает: обобщенное и опосредованное отражение человеком профессиональной реальности (предмета труда, задач, условий и результатов труда); пути получения человеком новых знаний о разных сторонах труда и способах их преобразований; приемы постановки, формулирования и решения профессиональных задач; этапы принятия и реализации решений в профессиональной деятельности;

приемы целеобразования и планообразования в ходе труда, выработку новых стратегий [7].

Формированию профессионального мышления нередко предшествует профессиональная направленность ума. Рассмотрим виды мышления и их возможное включение в профессиональную деятельность [1; 7]:

- *теоретическое* направлено на выявление отвлеченных закономерностей, правил, на системный анализ развития данной области труда;
- *практическое*, прямо включенное в практику человека, связано с целостным видением ситуации в профессиональной деятельности, прогнозированием ее изменений, с постановкой целей, выработкой планов, проектов, нередко развертывающееся в условиях жесткого дефицита времени, информации; сопровождающееся “чувством” ситуации (“чувство станка”, “чувство самолета”, “чувство класса” и др. [7];
- *репродуктивное*, воспроизводящее способы, приемы профессиональной деятельности по образцу;
- *продуктивное, творческое*, в ходе которого ставятся проблемы, выявляются новые стратегии, обеспечивающие эффективность труда, противостояние экстремальным ситуациям;
- *наглядно-образное*, означающее представление ситуации и изменений в ней, которые человек хочет получить в результате своей профессиональной деятельности;
- *словесно-логическое*, где решение профессиональных задач связано с использованием понятий, логических конструкций, знаков;
- *наглядно-действенное*, при котором профессиональные задачи решаются с помощью реального изменения ситуации на основе наблюдаемого двигательного акта;
- *аналитическое, логическое*, включающее развернутые во времени, имеющие выраженные этапы мыслительные операции, представленные в сознании человека;
- *интуитивное*, характеризующееся быстротой протекания, отсутствием четко выраженных этапов, минимальной осознанностью.

Эти виды мышления могут выступать как характеристики профессионального мышления. Вместе с тем их сочетание в зависимости от предмета, средств, условий, результата труда может вызвать специфические виды профессионального мышления — оперативное,

управленческое, педагогическое, клиническое и т. д. Совершенствование профессионального мышления может состоять, с одной стороны, в его спецификации, а с другой — в выходе в более широкий жизненный контекст из профессии, а также в возрастании целостности, гибкости и др.

Признаком нового профессионального мышления называют внимание к альтернативным точкам зрения, диалогичность, плюрализм, усиление роли не только внешних, но и внутренних, “мыслительных” технологий, которые связаны с развитием рефлексивно-мыслительного механизма [8]. В одной жизненной ситуации два разных специалиста соответственно с различными типами профессионального мышления могут осуществлять разную профессиональную деятельность.

Операциональная сфера профессиональной деятельности в современных быстро меняющихся условиях труда часто требует развертывания творческого профессионального мышления, профессионального творчества. Профессиональное творчество — это нахождение новых нестандартных способов решения задач, анализа ситуаций, принятия решений. Результатами профессионального творчества могут быть: новое понимание предмета труда (новые идеи, законы, концепции, принципы, парадигмы), новый подход к способам профессиональных действий с предметом труда (новые модели, технологии, правила), ориентации на получение принципиально новых результатов, привлечение новых групп потребителей своего продукта и т. д.

Способности к совместной деятельности. Деятельность каждого человека всегда “встроена” в деятельность группы, коллектива, сопряжена с трудом других людей. Совместная деятельность человека согласуется со способами и результатами труда других участников. Уровень сотрудничества и межличностного общения — показатели социальной компетентности человека, способности человека к труду в профессиональной общности. Под профессиональной общностью понимают разновидность социальных объединений людей для эффективного достижения единых профессиональных задач, реализации общих профессиональных менталитетов и ценностей. На конкретном предприятии иногда ее называют производственной общностью [7].

Продуктивным для профессионального сообщества является постоянное, разумное усложнение и обновление общих задач, что поддерживает профессиональную общность в режиме развития.

Современные организации труда необходимы для подготовки человека к профессии, профессиональный труд — к “подстраиванию” к требованиям развития человека. Профессиональная общность — связующее звено между обществом и человеком. На взаимодействие людей в профессиональной общности и развитие человеческих ресурсов существенно влияет профессиональная среда — совокупность предметных и социальных условий труда (предмет, средства труда, необходимые действия и операции, заданные системой иерархических отношений и организационной культурой). Социальная подсистема профессиональной среды — это межчеловеческие отношения, психологический климат, субъективное восприятие и осознание самими участниками разных сторон труда. Следовательно, на профессиональное развитие оказывают влияние профессиональные макросреда (профессия в обществе, требования к ней со стороны общества), локальная макросреда (условия и организация работы в учреждениях данной отрасли) и микросреда (конкретные условия труда на данном предприятии и в данном коллективе).

Работоспособность и трудоспособность. Профессионализм, безусловно, означает эффективность труда, т. е. достижение достаточно высокого социально значимого результата, получение продуктов труда (материальных, духовных), соответствующих требованиям общества.

Результативность труда — это результаты, итоги труда, которые могут быть позитивными (запланированными) и негативными (неожиданными).

Продуктивность — продукт труда, соответствующий стандартам в профессии, например, детали у рабочего, патенты и рацпредложения у инженера, публикации, выступления, цитируемость работ у ученого и т. д.

Эффективность — соответствие полученного результата поставленным целям и задачам — определяют количеством затрат, необходимых для получения определенного результата, либо результатом, полученным при определенных затратах.

Оптимальность — достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников. Возможны и другие определения слова “оптимальный”: наилучший с точки зрения определенных критериев, наилучший для конкретных условий, наилучший из нескольких результатов.

Предметные показатели эффективности чаще характеризуют результат труда, а психологические, личностные обычно относятся к процессу; вместе с тем при оценке результата учитывается и психологическая цена усилий человека. При оценке эффективности труда целесообразно различать показатели эффективности [7]:

- объективные, предметно-технологические — производительность (количество продукции, выпущенной в единицу времени);
- субъективные, психологические, личностные — активизация не только умственных, когнитивных способностей человека, зрелость мотивационно-волевых компонентов, заинтересованность человека трудом и удовлетворенность его процессом и результатом, цена результата по величине затрат личностных ресурсов, степень напряженности функций и процессов, необходимых для достижения нужного результата.

Повышая производительность труда, человек почти никогда не работает на уровне своих максимальных возможностей. По данным исследований, любая работа оказывается наиболее эффективной при оптимальном темпе, этот оптимум всегда несколько ниже максимальных возможностей организма. Соответственно уровни работоспособности проявляются в комплексе показателей: *профессиональные* — эффективность, производительность, продуктивность, качество профессиональной деятельности и *функциональные* — реакции организма, субъективные состояния человека, что составляет психологическую “цену” результата. Показатели работоспособности различаются и несколько иным образом: *объективные* (изменения количественных и качественных показателей труда, функционального состояния нервной системы) и *субъективные* (ощущения усталости, вялости и др.).

Важно различать уровень работоспособности на определенный отрезок времени (результат деятельности и психологическая цена деятельности), а также потенциальную работоспособность (динамику профессионального развития, совершенствования профессиональных значимых качеств и функций). Работоспособность в целом зависит от состояния мотивации и направленности личности, от способностей и от умения человека мобилизовать свои возможности, от функциональных состояний и от резервных возможностей, здоровья, выносливости человека, от профессионального опыта, уровня развития, пластичности, устойчивости специальных знаний, уме-

ний, навыков; от тренируемости [7], т. е. от возможности выполнять работу при различных функциональных состояниях, как бы невзирая на них.

10.1.3. КАРЬЕРА ЧЕЛОВЕКА КАК СРЕДСТВО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕСУРСА ОРГАНИЗАЦИИ

Карьера — это успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. В профессиональной карьере целесообразно различать:

- понимание карьеры как продвижение, рост, как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних уровней, этапов, ступеней к другим, как процесс профессионализации (от выбора к овладению профессией, затем упрочение профессиональных позиций, овладение мастерством, творчеством и др.). В таком понимании карьера близка к акмеограмме специалиста, т. е. к траектории движения человека к вершинам, к “акме” профессионализма. Результат карьеры в широком понимании — высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса;
- узкое понимание карьеры как должностного продвижения. На первый план выступает не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Этот тип карьеры начинается с выбора престижной профессии и включает достижение в ней определенных социально признанных стандартов в профессиональной деятельности, выбор осуществляется человеком по шкале социального престижа. Карьера здесь — это сознательно выбранный и реализуемый работником путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации. Основой карьеры являются общественно признанные шкалы профессий, статусов, рода занятий, за которыми — образцы

профессиональных и социальных достижений. Они становятся значимыми ценностями и целями человека, стимулируют его профессиональный рост. Результат этого вида — определенный социальный статус, должность.

Человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру в профессиональном в должностном плане. Карьера первого рода требует собственно профессиональной компетентности, карьера второго — социальной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде. Виды карьеры по характеру ее динамики [7]:

- *обычная* — профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни (выбор профессии, этапы разведки и апробирования своих сил в разных сферах, этап овладения профессией, упрочение в ней, этап сохранения и повышения квалификации, продолжение профессиональных занятий, спад и т. д.);
- *стабильная* — прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы;
- *нестабильная* — после этапов проб и упрочения следуют новые пробы. Эти новые пробы могут быть вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), добровольными (смена интересов), вызванными переопределением профессий без интереса и приложения усилий (таких людей называют — перелетные птицы, перекасти поле);
- *комбинированная* — короткие периоды стабильной профессиональной жизни и занятости сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии, переориентации, доучивания.

Сегодня говорят о второй, третьей карьере, когда активный человек начинает новую трудовую деятельность после перемены профессии, после выхода на пенсию.

Таким образом, тип карьеры — это достигнутый профессиональный уровень и последовательность, частота и длительность апробируемых и постоянных работ. Разные типы карьеры требуют от человека разных качеств и видов компетентности. На карьеру влияют, прежде всего, внутренние факторы — мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Чем более зрелым является человек как профессионал и личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере.

Внутренние факторы могут усиливаться или формироваться самим человеком. Некоторые относительно независимы от человека, например, его возраст. На карьеру могут влиять и внешние факторы — социально-профессиональная среда, тип организации (так называемой иерархии), а также “его величество случай”. Профессиональная среда может осознанно или неосознанно тормозить рост и карьеру, “отсекая” как некомпетентных, так и сверхкомпетентных. Организация может способствовать типам карьеры человека, поощряя или результаты его труда, или соответствие служебному положению и соблюдение правил, или следование устоям и ритуалам организации. Учитывая неоднозначное влияние среды на карьеру, работнику надо, по-видимому, вырабатывать собственные относительно независимые и автономные критерии карьеры, время от времени сверяя свою самооценку с мнениями и оценками коллег, профессиональной среды.

10.1.4. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Профессиональное образование и обучение. Развитие профессионала происходит как накопление качественных изменений в психике человека, как появление новых профессионально важных качеств (ПВК) и овладение ими. Профессиональное развитие включает как прогрессивные, так и регрессивные изменения. Вкладом в него является появление новых ПВК и изменение их характера.

Становление и развитие человека как профессионала осуществляется обучением в профессиональных учебных заведениях. Дополнительно на этот процесс воздействуют профессиональная и социальная среда, предшествуют трудовое допрофессиональное обучение и воспитание, оказывается помощь человеку в выборе профессии. При этом стимулируются сферы [7]:

- мотивационная (направленность на труд, на трудовые и профессиональные интересы, намерения, готовность к труду и к выбору профессии);
- операциональная (знания о труде, профессии, качествах личности, необходимых для профессии, и наличии этих качеств у себя; тру-

довые умения, умения выбора профессии и преодоление ошибок в трудовой деятельности). Допрофессиональная подготовка должна быть направлена на формирование субъективных и личностных качеств человека, потребность к труду и выбору профессии. Этот выбор должен реализовать индивидуальное предназначение человека, установки в труде и профессиональные интересы.

Успешность профессионального обучения зависит от качества профориентационной работы — комплекса психолого-педагогических, медицинских, социальных мероприятий, проводимых для самоопределения человека, его трудоустройства. Эти мероприятия должны учитывать склонности, интересы, способности и потребности общества в специалистах. Профориентационную работу осуществляют специальные службы, учебные заведения, профессиональные центры и консультации. Она захватывает мотивационную и операциональную сферы. Профессиональное самоопределение и развитие длится в течение всей жизни. Сегодня человек выбирает профессию, проходя стадии фантазии, проб, выборов, их реализации. Исходя из того что наша практика не готова со значительной вероятностью определить склонности (генетическую программу), человек вступает в профессию, затем часто меняет ее. Замена профессии может произойти и в зависимости от изменений в мире профессий, в самом себе или в отношении к труду. Профессиональное развитие — непрерывная цепь трансформации личностных и профессиональных качеств специалиста. На каждом этапе оказывают влияние профориентационные факторы, исходящие от социальной среды и человека.

Проведение профориентации — это описание и классификация профессий и их профессиограмм (предмет труда в профессии, задачи, условия труда, производственные отношения, средства и орудия труда, результаты). Особо указываются условия труда и характеристики результата. Знакомя молодежь с профессиями, необходимо увязывать рекомендации с реальными потребностями специалистов в данном регионе и обоснованным прогнозом развития этих потребностей в будущем. При этом может использоваться так называемый веер профессий [7]: модель дифференцированного распределения профессий между территориями, отраслями производства, учебными заведениями. Эта модель присуща данному этапу развития экономики страны и педагогически целесообразна. Она с логической последовательностью развертывает профориентационный процесс, отражает в

общественном и индивидуальном сознании социальную значимость профессии, требования к ней. Функция “веера профессии” — обеспечение соответствия содержания профориентационной работы экономической реальности данного региона, города.

Модель учитывает изложение требований к субъекту труда в виде психограммы, описывающей сочетание необходимых для данной профессии профессионально важных качеств. Следует указать качества, обусловленные природными особенностями человека, которые являются чаще всего основанием для выбора (невыбора) профессии. Особо надо отметить качества, которые противопоказаны профессии и несовместимы с ней (например, замедленная реакция для водителя). Указываются качества, которые могут развиваться в процессе трудовой деятельности в данной профессии. Важно обеспечить понимание социальной значимости профессии, ее место в обществе и стиль жизни, связанный с ней. При этом человека диагностируют, изучают его профессиональные намерения, интересы, склонности, состояние профессионального сознания (понимание качеств профессионала в данной профессии) и самосознания (выявление наличия этих качеств и возможностей у себя), мотивационную и операциональную сферу психического развития. Для решения этих задач надо располагать методиками помощи человеку в понимании и оценке самого себя как индивида, субъекта, личности. Человек должен осознать свои интересы, склонности, притязания, ожидания (мотивационная сфера) и знания, умения, способности (операциональная сфера), факторы способствующие (преимущества) и тормозящие (недостатки) его развитие и достижение вершин профессионализма.

В ходе профконсультации необходимо учитывать:

1) общую профессиональную направленность личности (профессиональную валентность личности). Наблюдаются типы людей моновалентные, поливалентные, неопределенные относительно мира профессий. Профессиональную валентность можно расширить в ходе обучения, воспитания и развития, но важно учитывать, насколько целесообразно тот или иной ярко выраженный тип человека адаптировать к неадекватным видам профессии [7];

2) соотношение мотивационной и операциональной сфер у данного человека, затраты усилий и возможные потери на пути получения профессии. Например, операциональная сфера может “забегать вперед мотивов” (способности есть, а интереса к профессии нет) или

мотивационная сфера может опережать операциональную (человек стремится к профессии, но не обладает нужными качествами). Может возникнуть ситуация, когда способности и мотивы есть, но усилия и затраты на пути профессии велики или получение данной профессии вредит здоровью, приносит ущерб семье;

3) индивидуальные особенности профориентирующихся проявляются в отсутствии выраженных способностей и склонностей, в колебаниях и неуверенности человека при принятии решений, в противоречивых или неоднозначных мотивах выбора профессии. Эти особенности к началу трудовой деятельности еще не говорят однозначно о пригодности человека, главное зависит от профессиональной диагностики специалиста, правильности его рекомендаций и желания трудиться в данной сфере. Центральное внимание надо уделить “генетическому и социальному коду” профориентируемого, типу его личности, а не отдельным ее качествам. Готовность к выбору и к овладению профессией определяется знанием требований профессии к человеку и адекватной оценкой им необходимых качеств. Выбор профессии считается правильным, если человек эффективно трудится, получает удовлетворение, приносит пользу обществу, если его затраты на получение профессионального образования и осуществление профессиональной деятельности не чрезмерны.

Необходимо осуществлять профориентацию человека на этапах начала учебы и работы, переквалификации. Профориентация обеспечивает профессиональное самоопределение человека, продолжающееся всю жизнь. Человеку, выбирающему профессию, желательно знать систему профориентационной деятельности, чтобы активно и сознательно участвовать в ней в качестве субъекта выбора. В литературе описано, как можно использовать для выбора профессии визуальную диагностику [10], диагностику по группе крови, даже астрологические факторы (Приложения 3, 4).

Уточним психологическое и педагогическое содержания ряда понятий. *Образование* — это процесс и результат овладения учащимися системой научных знаний и познавательных умений, навыков, формирования на их основе мировоззрения и других качеств личности [1]. *Обучение* — это целенаправленный процесс взаимодействия учителя и учащегося, в ходе которого осуществляется образование человека [1; 3]. Обучение в психологии рассматривается как совместная

деятельность учителя и учащихся, обеспечивающая усвоение знаний и овладение способами добывания знаний (учебной деятельностью) обучающимися. *Учение* понимается как активная деятельность обучающегося по усвоению новых знаний и овладению способами приобретения знаний.

Профессиональное образование — система педагогических воздействий на человека со стороны общества, направленная на формирование необходимых для данной профессии знаний, умений, качеств личности, это содействие человеку в процессе его профессионализации. Профессиональное образование представляет собой целенаправленный процесс обучения, воспитания и развития человека в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся периодической констатацией достижения обучающимся определенных государством образовательных профессиональных уровней. Профессиональное образование любого уровня должно обеспечивать получение обучающимся профессии и квалификации [7]. Профессиональное обучение — процесс взаимодействия преподавателя и обучающихся, в ходе которого осуществляется образование с помощью программ, разработанных и реализуемых образовательными учреждениями. Профессиональные образовательные программы направлены на решение задач последовательного повышения профессионального и образовательного уровня, подготовку специалиста соответствующей квалификации. Это программы начального, среднего, высшего профессионального образования и послевузовского профессионального.

Профессиональное обучение направлено на стимулирование у учащихся качеств, необходимых для успешного прохождения этапов профессионализации (выбора профессии, освоения профессии, адаптации к ней, овладения мастерством и творчеством, повышения квалификации и т. д.). Главная цель — формирование, проектирование субъекта и личности специалиста, эффективно осуществляющей трудовую деятельность и реализующего себя в труде. Поэтому в ходе обучения продолжается начатое в допрофессиональной подготовке развитие и формирование целостной личности человека как субъекта труда, владеющей рядом качеств, необходимых для данной профессии:

- активное целеполагание в трудовой деятельности, умение трудиться на уровне высоких заданных стандартов, в том числе в

новых неопределенных профессиональных условиях и ситуациях, при решении неизвестных профессиональных задач;

- готовность в последующей трудовой и профессиональной деятельности освоить новые необходимые, но пока отсутствующие профессиональные знания, умения, технологии и при необходимости — новую профессию;
- владение некоторыми базовыми способностями и функциями, общими для широкого круга профессий и обеспечивающими переход от одной профессии к другой, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда;
- умение вместе с тем не упускать из вида свою самореализацию, строить и реализовывать программы профессионального развития, самосохранения.

В ходе профессионального обучения на всех его этапах важно следовать антропному принципу, человекоцентристскому, личностному подходу в профессионализации. Важно уже в ходе профессионального обучения заложить у работника установку не на приспособление и адаптацию к труду в профессии, а на усиление в ней творческих компонентов, индивидуального вклада в нее.

Личностное пространство обучающегося находится в постоянной динамике и определяется в значительной мере теми профессиональными задачами, которые в настоящее время осваиваются в обучении. На каждом из этапов формируются определенные знания, умения и последовательно развиваются качества специалистов. Формируя и развивая качества будущего специалиста, важно стимулировать ценностные ориентации профессии, смысл профессии, мотивы, цели, эмоции, установку на адаптацию, определяющие направленность на профессионализм личности.

Средствами профессионального обучения могут стать такие стратегические направления деятельности:

- развития и доразвития нужных качеств путем стимулирования имеющихся у обучающихся потенциальных качеств, доведения их до желательного уровня;
- обучение четкому составу трудовых действий в строго определенном порядке;
- мягкого формирования широкого спектра трудовых действий с возможностью их варьирования и индивидуализации;

- коррекции неправильно сложившихся трудовых умений и качеств будущего специалиста.

Для реализации направления соотносят с педагогическими деятельностно-, личностно-ориентированными технологиями обучения, программированным обучением и т. д. Используют адаптивное, развивающее, проблемное, дифференцированное или индивидуализированное, контекстное, интенсивное, модульное, компьютерное и другие виды обучения. В последнее время профессиональное обучение и образование становятся все более гибкими, отвечающими потребностям субъекта и личности. Быстрая смена технологий в разных сферах производства и изменения в социальном мире требуют, чтобы профессиональная подготовка обеспечила возможность дальнейшего саморазвития выпускника учебного заведения, успешную адаптацию к изменяющемуся миру. В образовании основным становится не только усвоение знаний и умений, приемов самостоятельного поиска информации, а развитие способностей специалистов к решению профессиональных задач и возникающих проблем. Последнее требует овладения задачей и проблемной формами мышления.

Изменчивость рынка труда создает новую ситуацию в профессиональном образовании. Исследователи отмечают, что задача учебных заведений заключается не только в том, чтобы дать молодежи общее образование и профессию, но и сформировать предпосылки к постоянному, непрерывному в течение всей жизни образованию, получению новых специальностей и квалификации. Если раньше достижение профессионализма человеком какой-либо конкретной трудовой деятельности было конечной целью образовательного процесса, то теперь это становится лишь одним из очередных этапов его карьеры [7]. Иными словами, в содержании образования должна быть предусмотрена подготовка к гибкой смене профессий и специальностей, что требует формирования у молодых людей мобильности, обучаемости и других качеств.

Разрабатываются гибкие, многоуровневые системы подготовки специалистов, предоставляющие возможность человеку выбрать для себя уровень образования и получить квалификацию с учетом совокупности своих индивидуальных возможностей. Уровни образования отличаются шириной и глубиной профессиональной направленности и требуют оценивать подготовленность обучающегося перед

очередным этапом специализации. Изменился возрастной состав учащихся и их потребности в профессиональном образовании.

Повышение профессиональной квалификации. Ни одно учебное заведение не может обеспечить подготовку специалиста на длительный срок по причине стремительного развития науки и техники. Используется единица устаревания знаний специалиста — “период полураспада профессиональной компетентности” [7]. Это вынуждает заниматься непрерывным образованием. Сегодня имеются разные формы — послевузовское и последипломное профессиональное образование, повышение квалификации, дополнительное образование для непрофессиональных потребностей человека (эстетических, экологических и др.).

Повышение квалификации относится к системе образования взрослых. Образование взрослых изучает наука андрогогика — теория обучения взрослых, а также психология обучения взрослых [1]. Наука об обучении исходит из положений: ведущая роль принадлежит самому взрослому, обучение происходит в процессе совместной деятельности обучающихся с обучающим [7]. Предполагается, что взрослый обучающийся: осознает себя как самостоятельную самоуправляемую личность; обладает запасом жизненного, профессионального, специального опыта, который является важным источником его обучения; стремится с помощью учебы решить свои жизненно важные проблемы и достичь конкретных целей; безотлагательно реализовать полученные в обучении знания, умения, навыки и качества и др. Образование взрослого выполняет по отношению к нему роль социальной защиты, ибо образованный человек приобретает большую внутреннюю свободу действий, решений, поступков, менее привязан к среде, меньше скован стереотипами и предрассудками, более мобилен [7].

Из своеобразия взрослых обучающихся вытекают задачи системы повышения профессиональной квалификации: обновить знания слушателей, преодолевая разрыв между ранее полученной профессиональной подготовкой и новыми требованиями производства; перестроить устаревшие установки [7], профессиональные менталитеты, стереотипы и штампы, помочь посмотреть на свой опыт с современной точки зрения; стимулировать мотивацию к дальнейшему саморазвитию; помочь преодолеть ошибки накопленного практического опыта и сложившиеся профессиональные деформации личности, на-

пример, эмоциональное истощение; осуществить по возможности специальную реабилитацию, выправление социального травматизма, вооружив человека средствами и способами своего профессионального и духовного восстановления; помочь обучающемуся учесть чужой опыт профессиональной деятельности и “переплавить” его в индивидуальный профессиональный опыт, на основе чего проектировать дальнейший профессиональный рост; помочь слушателю осуществить профессиональную диагностику и самодиагностику уровня профессионализма, увидеть свое профессиональное развитие в целом и ту точку, на которой человек находится в настоящее время; научить специалиста постоянно учитывать интересы потребителя результатов своей профессиональной деятельности.

Задачи повышения профессиональной квалификации определяют и ее способы. Повышение квалификации — это перестраивание уже сложившейся профессиональной деятельности, изменение мотивационной и операциональной сферы, становление самого человека как субъекта повышения квалификации. Способы повышения квалификации являются реформирование, перестраивание самой профессиональной среды, что делает необходимым привлечение к повышению квалификации не отдельного специалиста, а всего коллектива. В последнее время человеку приходится сталкиваться с задачей переквалификации, связанной с ориентацией на другую профессию или на другую специальность в рамках профессии. Выявлено, что переход от одной профессиональной деятельности к другой в зрелом возрасте существенно отличается от первичного профессионального самоопределения. У взрослого человека есть опыт профессиональной деятельности, определенные знания, умения и соответствующие профессиональные качества. Этот опыт позволяет компенсировать снижение потенциала развития личности.

Элементы развития профессиональной мотивации. Профессионализм — это не столько характеристики производительности труда, сколько особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. Мотивация профессионального развития определяется, как правило, ценностями, ориентирующими человека, мотивами, побуждающими его деятельность. Следует отметить, что:

- позитивная, гуманистическая по форме профессиональная мотивация одухотворяет труд человека;

- мотивация к труду не исчерпывает всей мотивации личности, ибо жизнь человека не сводится к его профессиональной деятельности;
- динамика мотивации на разных этапах профессиональной деятельности характеризуется изменчивостью;
- гуманистическая направленность труда на высшие идеалы придает подлинный смысл человеческой жизни;
- человек не только реализует в труде свои профессиональные мотивы, но и удовлетворяет непрофессиональные.

Мотивация профессиональной деятельности реализует побуждающую (вызывает активность человека к профессиональной деятельности, потребность в ней), направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности) и регулирующую (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности) функции [7].

Мотивация фиксирует такое состояние профессиональной деятельности, которое желательно для человека, но которого еще нет в наличии. Начинается мотивация с профессионального призвания, определяемого как влечение к какой-либо профессии. Призвание опирается на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею и оценку потенциальных профессиональных способностей как «ощущение профессии». С призванием связаны *профессиональные намерения* — осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление ее избрать и получить соответствующее образование. В отличие от призвания намерение включает и принятие решения.

Для мотивации профессиональной деятельности необходимы:

- *знание потребности в профессиональном труде* — готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем-либо; потребность личности в определенной профессиональной деятельности называют также профессиональной склонностью;
- *ценностные ориентации в профессиональной деятельности* — выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики). Потребности и ценностные ориентации являются *основой мотивов* профессиональной деятельности. Это внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека и ори-

ентации на содержание, процесс, результат труда или на заработок, льготы и другие факторы, лежащие вне профессиональной деятельности;

- *стимулы* — внешние побуждения, а мотивы — внутренние побуждения. Чтобы стимул (например, денежная премия) вызвал мотивы, надо, чтобы он был принят личностью. От мотивов следует отличать мотивировки. Мотивировка может не совпадать с настоящим мотивом, ибо выражает только осознанные человеком мотивы или призвана скрывать подлинные. Для успешной профессиональной деятельности чрезвычайно важна мотивация успеха, настрой на позитивные результаты труда. Для реализации потребности и мотива надо поставить и воплотить в деятельности цели;
- *цель* — направленность на конечные и промежуточные результаты труда, осознанный образ результата труда у человека. Постановка и реализация человеком цели означает его внутреннее саморазвитие. В связи с этим различают причинную (исходящую извне) и целевую (происходящую по логике саморазвития) детерминацию поведения человека. Целеполагание в профессиональной деятельности включает целеобразование (порождение новых целей) и целереализацию. Профессиональные мотивы и цели реализуются в профессиональных планах, программах;
- *профессиональные притязания* человека (стремления достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности) — уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты, который определяется самооценкой как профессионала в прошлом, настоящем, будущем и фиксирует зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности, то, как он оценивает свои успехи или неудачи;
- *профессиональные ожидания* — мысленные представления человека о возможных успехах, об отношениях с коллегами и др.;
- *смысл деятельности* — основания для личной оценки человеком значимости профессиональной деятельности. Совокупность смыслов жизни, профессии образуют систему личных духовных ценностей человека, личный профессиональный менталитет, индивидуальное профессиональное кредо. Можно говорить о смысловотворчестве в качестве умения находить новые смыслы в своей

профессии. Соотношение склонностей, мотивов, целей, смыслов создает определенные профессиональные установки человека, выражаемые как стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться успеха, социального статуса и др. Деятельность требует осознанное отношение к предмету профессии, к целям и задачам, реальным условиям действительности, ее результатам. Труд начинается с готовности к профессиональной деятельности, определяемой как состояние, предстартовую активизацию человека, включающую осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия, и как прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Устойчивые системы отношений в профессиональной деятельности (к делу и труду, к себе, к коллегам) образуют профессиональный менталитет человека и определяют его *профессиональные позиции*. Различают профессиональные позиции общие (отношения к своей профессии в целом) и конкретные (отношения к разным сторонам своего труда). Труд становится более успешным при наличии *профессиональных интересов*. Под профессиональными интересами понимаются внешние выражения происходящего в мотивационной сфере. Они возникают на стадии выбора профессии, означая избирательную активность в отношении предполагаемой профессии. Когда профессиональные интересы действительны, то складывается *профессиональная направленность*. Эта интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая побуждениями в мотивационной сфере и выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях.

Если профессия правильно выбрана и труд приносит радость, то возникает *удовлетворенность* профессиональной деятельностью. Ее можно определить соотношением уровня притязаний, характером мотивов и реального успеха профессиональной деятельности. Недовлетворенность трудом выражается в напряженности, фрустрациях, регрессиях, негативизмах, компенсации, защитных реакциях, апатии, быстрой утомляемости. Вычлнить в мотивационной сфере труда роль отдельных мотивов, целей, смыслов — важная задача профессиональной диагностики и последующего профессионального развития.

Рассмотренные виды мотивационных побуждений характеризуются различными параметрами. Параметры, определяемые характером осуществляемой человеком деятельности, называют *содержательными*. Параметры, характеризующие не столько содержание, сколько форму, называют *динамическими*. Они связаны с психофизиологическими особенностями человека, его темпераментом, характером.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности неодинакова на разных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии складывается интерес к ее содержанию, пониманию значимости профессии и профессиональному призванию, формируется стремление войти в определенную профессиональную общность, возникают ожидания. На стадии обучения начинается адаптация как приспособление личности к профессии, уточнение своих профессиональных притязаний, возможно охлаждение интереса к избранной профессии, намечается принятие роли профессионала. На стадии практического овладения профессией углубляется адаптация, происходит корректировка мотивов и целей. На стадии расцвета профессиональной деятельности укрепляются мотивы индивидуального вклада в профессию и в профессиональное творчество, усиливается смыслотворчество в профессии как поиск все новых смыслов ее для себя. На отдельных стадиях профессионализации происходит то или иное изменение состава мотивации, структуры мотивационной сферы, изменяется “вес”, доминирование отдельных побуждений.

Одна из характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности — *адаптация* — приспособление человека к новым для него условиям труда. Человек — целостность, и адаптируется как: организм (физическая адаптация), индивид (психологическая адаптация), личность (социальная адаптация), субъект труда (профессиональная адаптация).

Профессиональное приспособление, адаптация предполагает: овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии; осознание мотивов и целей в ней; сближение человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессиональной группы; принятие для себя всех компонентов профессиональной деятельности (цели, функций, задач, предмета и способов труда, средств труда, результатов деятельности, условий развития в рамках данной

профессии). Со временем человек не только приспосабливается к профессии, но и приспосабливает профессию к себе. Целесообразно при управлении развитием учитывать многоуровневую адаптацию человека к профессии. Однако к адаптации не сводится его профессиональное развитие, ибо возможны этапы творческого преобразования опыта.

Критериями адаптации является время, затраченное на усвоение новых норм, характер новых усвоенных способов профессионального поведения. Иногда нормы требований к человеку, входящему в трудовой коллектив, могут быть выше или ниже его возможностей. В первом случае развивающее воздействие на вновь прибывшего оказывает коллектив. Если новый работник вынужден приспосабливаться к более низким, чем у него, нормам, то возникает неудовлетворенность и развитие становится неэффективным.

10.2. САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

10.2.1. САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК ПОНЯТИЕ

Первоначально определим, что понимается под понятием “самоопределение человека”. В табл. 10.2 приведены определения различных специалистов.

В философской антропологии и психологии человек представляется различными гранями [4; 9]:

- индивид — как представитель рода, имеющий природные свойства; телесное бытие человека; поведение объясняется логикой удовлетворения индивидуальной потребности;
- субъект — как носитель предметно-практической деятельности; распорядитель душевных сил; для поведения характерно нормореализационная логика (целедостижение);
- личность — как представитель общества, определяющий свободно и ответственно свою позицию среди других; в основе поведения лежит идеал и ценности совершенства, реализуемые в условиях конкретной практики деятельности;

Значение термина “самоопределение”

Содержание, источник 1	Характеристика 2
<p>Определить свое место в жизни, обществе, осознать свои общественные, классовые, национальные интересы (Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. — М.: Сов. энцикл., 1975)</p>	<p>Представлены три типа самоопределения человека:</p> <ul style="list-style-type: none"> • к цели и смыслу своей жизни; • к нормам общественного поведения и к своему вкладу в жизнь общества; • к нормам профессиональной деятельности
<p>Самоопределение как процесс определения своего положения в мире направлено вовне, но подразумевает и определенную внутреннюю работу (Кон И. С. Открытие “Я”. — М.: Политиздат, 1978)</p>	<p>“Направлено вовне” означает, что человек определяет свой способ участия во внешней действительности. Определенная внутренняя работа, связанная с самоопределением, состоит в выработке приемлемого для себя, своего способа участия во внешних событиях, соотношенного с требованиями внешних условий. Требования внешних условий выступает своего рода должным для человека</p>
<p>Человек не только находится в определенном отношении к миру, но и сам определяет это свое отношение, в чем и заключается сознательное самоопределение человека (Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер Ком, 1999)</p>	<p>Сознательное самоопределение человека возникает лишь в случае, когда человек определяет свое отношение к миру. Человек, не определяющий свое отношение к внешнему, становится либо рабом своих стихийных потребностных инстинктов, либо легкой жертвой манипуляторов, формирующих нужное для них “отношение”, либо объектом “силового” воздействия со стороны представителей социума, требующих от индивида принятия и соответствия общественным нормам</p>
<p>Если предлагается самоопределиваться, то необходимо иметь образ “себя” с актуальным потребностным состоянием, системой устремлений, с одной стороны, и образ нормативного поведения, чувствования, мышления, иных сторон проявлений человека, с другой стороны. Результатом самоопределения выступает вхождение или невхождение в процесс реализации требований. (Анисимов О. С. Педагогическая кон-</p>	<p>Самоопределение возникает на базе мотивационных механизмов человека при их соответствующем развитии. Для самоопределения необходимо развитие соответствующих психических механизмов</p>

1	2
<p>цепция последипломного образования. — М.: РАМА, 1994. — Вып. 14. — С. 47–48)</p>	
<p>Сам субъект самоопределяется по отношению к задаче до того, как он отказался втянут в ее пространство. Он обладает способностью самоопределения в смысле включения, вхождения в нее, отношения к ней, более или менее активного, заинтересованного и т. д. Ответственность появляется в момент принятия задачи. Она определяет постановку цели и выбор решения, а главное является регулятором хода деятельности. Такая саморегуляция основана на осознании и выявлении субъектом своих психических и личностных возможностей по отношению к задаче. Это позволяет наметить точный момент и способ действия, стратегию и тактику решения задач (Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. — М.: Наука, 1973. — С. 197)</p>	<p>Для решения задачи развития необходимо самоопределиться к развитию, к тому пространству жизнедеятельности или деятельности, где она решается. О “неосознанном самоопределении” можно говорить лишь метафорично, поскольку при неосознанности нет самостоятельного волевого акта определения границ своего поведения, без которого нет и самоопределения. В данном случае можно вести речь только о мотивационно-бесконтрольном состоянии человека</p>
<p>Стать личностью, значит, во-первых, занять определенную позицию, прежде всего — жизненную, межлюдскую, нравственную; во-вторых, в достаточной степени осознать ее и нести за нее ответственность; в-третьих, утверждать ее своими поступками, делами, всей жизнью (Братусь Б. С. Аномалии личности. — М.: Мысль, 1988. — С. 59)</p>	<p>Для того чтобы быть личностью, необходимо самоопределиться жизненно, мировоззренчески, профессионально и стратегически</p>

- индивидуальность — как уникальная, самобытная личность, реализующая себя в творческой деятельности;
- универсум — как высшая ступень духовного развития человека, осознающего свое бытие и место в мире.

В реальном мире человек может самоопределяться на развитие всеми гранями, однако чаще всего он осуществляет жизненное, личностное, социальное и профессиональное самоопределение. Стратегическое, субъективное и универсальные самоопределения выполняются реже. Самоопределение к развитию может быть отнесено к стратегическому. Наиболее глубоко вопросы самоопределения исследованы психологами. Сделаны попытки выделить основные признаки любого самоопределения [7]:

- установление человеком своих особенностей, черт, качеств, возможностей, способностей;
- выбор критериев, норм оценивания себя, “планки” для себя, точки отсчета, координат на основе системы идеалов, ценностей: что надо для социума, чего от меня ждут, что из этих требований социума я принимаю для себя;
- определение уже имеющихся к сегодняшнему дню качеств, соответствующих требуемым нормам, принятие или непринятие себя: соответствую ли я на сегодняшний день этим нормам, что я могу сделать сегодня, какова сегодня моя личность и др.;
- предвосхищение своих завтрашних потенциальных качеств, соответствующих требуемым нормам, принятие или непринятие себя как соответствующего нормам в ситуации завтрашнего дня: что я могу сделать завтра, каким я могу стать завтра как личность, как профессионал;
- построение своих целей, задач, планов (близких, среднеотдаленных, отдаленных) для развития у себя необходимых качеств, для принятия себя: чего я хочу и как я намерен действовать;
- пересмотр применяемых человеком критериев и оценок, ибо изменяются ценности, менталитеты в обществе, и сам человек выбирает разные из них на разных этапах своего развития;
- пересамоопределение — человек заново принимает или не принимает себя, затем цикл может возобновляться. Косвенным свидетельством продолжающегося процесса самоопределения (и пересамоопределения, смены ценностей) человека являются внешние изменения: человек меняет профессию, круг знакомых, образ жизни, религиозные установки и др.

Процесс самоопределения длится у достаточно зрелого человека всю жизнь: человек ищет ответы на вопросы — кто я есть, зачем живу, чего могу добиться, чем могу помочь своим близким, своей стране,

в чем мое индивидуальное предназначение и др. В самоопределении человек “сливает” в единую смысловую систему обобщенные представления о мире и о себе, определяя смысл существования. Самоопределение нельзя сводить к самосознанию человека, ибо можно осознавать себя, но не подняться до уровня соотнесения того, что я могу и что от меня требуется, не придти к действенному выводу. Потребность в самоопределении к развитию зависит от среды, системы отношений в обществе, от зрелости личности, мотивации человека. При самоопределении необходимы способности к самоанализу, владению приемами включения себя в общий социальный контекст.

Самоопределение — сложный, многоступенчатый процесс развития человека, персонала организации, граждан общества. Его структурными элементами являются разные виды самоопределения — личностное, социальное, профессиональное и др. Они постоянно взаимодействуют, они предшествуют друг другу. Например, личностное самоопределение может предшествовать и способствовать профессиональному развитию. Но чаще всего они происходят одновременно, меняясь местами, как причина и следствие. Жизненное самоопределение, вероятно, находится в основе других и начинается с первого дня жизни, как выполнение человеком своего предназначения.

В практической деятельности, особенно при организации управления развитием персонала, отчетливо фиксируется взаимосвязь самоопределения с потребностями человека, целями его деятельности. Потребности по понятию — нужда в чем-либо, по функции — источник активности целей, самоопределения, по сути — уровень духовности, по проявлению — мотивация к действию [3]. Управление потребностями персонала к развитию основывается на цели развития организации, деятельности персонала, приводящей к цели. Формулирование цели учитывает требования закона целеполагания и реалии действительности. Путь от цели до принятия решения о развитии можно назвать самоопределением на развитие.

Все живые системы имеют цель, даже если она не осознается. Важность цели определяется тем, что она является основой механизма самоуправления развитием.

10.2.2. МОТИВАЦИЯ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ

Как было показано в главе 9, человек — самоорганизующаяся, саморегулирующаяся, самопрограммирующаяся система в условиях информационного воздействия. Следовательно, для развития персонала его необходимо смотивировать, самоопределиться к соответствующему развитию, необходимому организации.

Практика показывает важность мотивации к процессу развития (табл. 10.3).

Связь мотивации и самоопределения

Таблица 10.3

Содержание, литературный источник	Ключевая мысль
1	2
Разница главным образом не в способах действованиа, а в интимных пружинах действий — мотивах. Волевой акт определяется мотивами. Наличие противоборствующих актов указывает на наличие противоборствующих мотивов. Однако мотивы прямо противоположные не могут совместно находиться в одном сознании. (Флоренский П. А. Сочинения: В 4-х т. — М.: Мысль, 1994. — Т. 1)	Волевой акт на развитие определяется доминирующими мотивами
Действующая или производящая причина труда дана в потребностях человека ... Рабочий как живое существо имеет потребность в средствах к существованию, и он же как рабочая сила, есть предмет потребности для предпринимателя. (Соловьев Вл. Сочинения: В 2-х т. — М.: Мысль, 1990. — Т. 1)	Предмет потребности — рабочая сила, ценность которой определяется развитыми способностями
Когда человек хочет, он всегда хочет чего-нибудь: его волевой акт неизменно направлен на какой-либо предмет и может быть мыслим лишь по отношению к какому-нибудь предмету. Что же значит "хотеть чего-нибудь"? Это значит: волевой акт ... возникает по поводу чего-либо, являющегося объектом, который в этом качестве носит название мотива (Шопенгауэр А. Свобода воли и нравственность. — М.: Республика, 1992)	Волевой акт направлен на предмет интереса, который становится мотивом развития
Развитие человеческих потребностей начинается с того, что человек действует для удовлетворения своих витальных потребностей. С развитием духовного производ-	Потребности развиваются, но это требует развития способностей к

1	2
ства ... формируется особый тип потребности — потребность предметно-функциональная, например, потребность в труде, художественном творчестве и т. д. Встреча потребности с предметом есть акт опредмечивания потребности — наполнения ее содержанием, которое черпается из окружающего мира. ... потребности управляют деятельностью со стороны субъекта (Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. — М.: Педагогика, 1983. — Т. 2. Деятельность. Сознание. Личность)	самоуправлению. Человек — многоуровневая система. Для развития соответствующего уровня необходимо развитие потребности этого уровня
Деятельность других разумных существ в той мере, в какой она фиксирована или представлена в объектах, ведет к тому, чтобы принудить меня к самоопределению. Объективная деятельность в проявлении воли самой по себе (т. е. в чистом виде, такой она объективна для идеальной деятельности) — есть самоопределение вообще (Шеллинг Ф. Сочинения. — М., 1987. — Т. 1. — С. 422, 438)	Самоопределение связано с развитием воли, ограничением своей свободы и подчинением норме

Потребность — это испытываемая человеком нужда в чем-то, лежащем вне его. Она связана с окружающим миром и зависит от развитых потребностей и интересов человека, его идеалов. Мотивация, порожденная потребностью, переводит человека, персонал организации к самоопределению и принятию им соответствующих решений по разработке проектов реализации этой потребности (табл. 10.4).

В самоопределении специалисты видят личностное новообразование, ведущий мотивационный комплекс, сопоставление своих характеристик с ценностными шкалами, проекцию осознаваемых качеств на внутренний эталон, ценностный процесс мотивоцелобразования, рефлексивный процесс собственных ценностей через осмысление и проблематизацию профессиональной деятельности. Через данные характеристики можно рассматривать процессуальные аспекты самоопределения.

Проявление самоопределения как личностного образования, как некоторого результата изучается в контексте понятий: готовность личности к выбору в сложной ситуации, самооценивающий, саморегулирующий субъект, способный самостоятельно ставить цели, способность личности к свободному выбору.

Таким образом, профессиональное самоопределение чаще всего связано с личностным и субъектным самоопределением человека и

Переход от мотивации к самоопределению на развитие

Содержание, литературный источник	Ключевая мысль
<p>Где не может быть ошибки при обдумывании, там не принимаются решения. Там же, где не установлено, как надо поступать, возможна ошибка. Что такое свободный выбор, стремление это или нет? Стремление присуще и другим живым существам... Выбор направлен не на саму цель, а на то что ведет к цели; так, никто не выбирает себе здоровья, но мы выбираем то, что полезно для здоровья, — прогулки, бег; хотение, напротив, направлено на саму цель: мы хотим быть здоровыми. Так что и отсюда видно, что хотение и выбор не совпадают. Мы выбираем одно вместо другого. Выбор имеет место там, где совершается действие, и совершается так, что от нас зависит делать дело или не делать, делать его одним способом или другим (Аристотель. Сочинения: В 4-х т. — М.: Мысль, 1984. — Т. 4)</p>	<p>Выбор развития мотивируется направлением на цель, осуществление его требует воли</p>
<p>Беспорное различие между механическим движением и душевную реакцию, вызываемую мотивами, т. е. представлениями, соединенными с чувствованиями и хотениями. Все высшее или более совершенное самим существованием своим предполагает некоторое освобождение от низшего, или, точнее, от исключительного господства низшего. Так, способность определяться к действию посредством представлений или мотивов есть освобождение от исключительной подчиненности вещественным толчкам, ударам, т.е. необходимость психологическая есть свобода от необходимости механической... Если кто-нибудь способен определяться к действиям в силу чистой идеи добра, или по безусловному требованию нравственного долга, то, значит, такой человек свободен от преобладающей силы душевных аффектов и может успешно бороться против самых могущественных из них (Соловьев Вл. Сочинения: В 2-х т. — М.: Мысль, 1990. — Т. 1)</p>	<p>Самоопределение осуществляется после сформирования образа цели, мотива ее достижения, внутренней свободы</p>
<p>Человек не только находится в определенном отношении к миру, но и сам определяет это свое отношение, в чем и заключается сознательное самоопределение человека (Рубинштейн Л. С. Основы общей психологии. — М.: Учпедгиз, 1946. — С. 151)</p>	<p>Самоопределение происходит осознанно</p>
<p>Переходный критический период завершается возникновением особого личностного новообразования, которое можно обозначить термином самоопределение (Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопр. психологии. — 1979. — № 4. — С. 25)</p>	<p>Самоопределение — это особая личностная новообразованная программа действий</p>

понимается как сознательный процесс, посредством которого индивид приобретает готовность к выявлению и утверждению собственной позиции в жизни и деятельности. Выполняется это на основе осознания и переживания неповторимой системы представлений индивида о самом себе, своем месте и роли в окружающей действительности, в результате которой он строит свое взаимоотношение с другими людьми и относится к себе в процессе профессиональной деятельности.

Только самоопределившаяся личность имеет целостность, устойчивость, активность и направленность в деятельности. Эти свойства личности формируют внутреннюю позицию и позволяют осознанно относиться к своим целям и задачам. Активность позиции личности выражается в избирательной мобилизации, готовности к деятельности. Позиция определяет линию поведения. Осознание и соотношение внешних норм с комплексом внутренних установок, смыслов, профессиональных ценностей и принятие решений на их основе — важнейшая характеристика самоопределения личности как субъекта профессиональной деятельности.

Мотивы, идущие от самой деятельности, непосредственно воздействуют на субъект, помогая ему осознать нормы деятельности, преодолеть трудности, препятствующие целенаправленному и систематическому их осуществлению. Другие виды мотивов, порожденные социальным контекстом, могут побуждать его деятельность посредством сознательных целей, принятых решений, иногда даже независимо от непосредственного отношения человека к самой деятельности. Самоопределение (как самодвижение и саморегуляция) формирует целостность личности, осознание своей позиции в принятой системе координат как субъекта отношений к коллективу и своему месту в деятельности.

10.2.3. ОСОБЕННОСТИ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ К РАЗВИТИЮ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Самоопределяясь к развитию в деятельности и принимая определенные ею нормы, необходимо видеть характер желаний, стремлений к развитию и сопоставлять их с целью деятельности. Самоопределение — это форма мотивационного процесса понимания нормы (цели, программы, плана, проекта, технологии и т. п.) и ее принятие.

Пример управленческого самоопределения к развитию персонала организации можно представить в виде нескольких направлений самоопределения.

1. Самоопределение управленца на развитие персонала предполагает следующий ряд его предпочтений: “сугубо целевая ориентация → ориентация на организацию процесса достижения цели развития персонала → своевременность рефлексивного реагирования на затруднения в процессе достижения цели развития персонала → ориентация на использование сущностных критериев в рефлексивном сопровождении процесса”. В данном ряду каждый последующий тип самоопределенческого акцента на развитие является более развитым типом предыдущего. При этом [2]:

- целевая ориентация самоопределения менеджера при игнорировании способа получения результата приводит к случайному успеху такой деятельности;
- придается значимость организации процесса получения продукта;
- придается значимость своевременности рефлексивного реагирования на затруднения в процессе;
- высшим типом управленческого самоопределения (в рассматриваемой концептуальной линии) является ориентация на использование сущностных критериев в рефлексивном сопровождении процесса целедостижения (рефлексивно-сущностный подход в самоопределении).

2. Самоопределение на развитие персонала включает в себя такие ступени: “ситуативность → тактика (с опорой на тип ситуации) → стратегия”. Самоопределение в этом ряду — готовность к ситуативно-интуитивному реагированию на ситуацию без наличия оснований, т. е. принятие решения и его реализация “по ощущению”.

Самоопределение — стратегический уровень. Стратегический тип самоопределения подразделяется на подтипы в зависимости от того, как понимает управленец функцию стратегии развития. Если под стратегией развития персонала организации он понимает общий план работы с опорными сроками, то можно говорить о стратегическом самоопределении — планово-стратегическом (т. е. псевдостратегическом). Недосток такого самоопределения — в отсутствии “жестких” концептуальных оснований в стратегическом плане. В функции оснований выступают личный опыт управленца и субъективное понимание им характера ситуации на время реализации цели.

Если в реализуемой стратегии развития персонала имеются концептуальные основания, то стратегическое самоопределение управленца носит концептуально-стратегический характер. В этом случае стратегические содержания выводятся из наиболее общей концептуально-сущностной картины деятельности персонала, представителем которой он является. В этой концептуальной картине деятельности в общих чертах должен быть описан механизм реализации заказа на развитие персонала с описанием основных функций исполнительских звеньев и управленческого звена системы деятельности.

Высшим подтипом стратегического самоопределения называется *ценностно-концептуально-проблемно-стратегически-тактический (ценностно-стратегический)*. Ему присуща высокая значимость реализации ценностей в деятельности. Под ценностями в данном случае понимаем абстрактные потребности всеобщего типа. В них снят эгоцентризм системы деятельности в силу встроенности этой системы в логику удовлетворения общественно-значимых потребностей. Таким образом, при реализации управленцем данного подтипа стратегического профессионального самоопределения управляемая им система деятельности не может войти в противоречие с ценностями социума, поскольку обеспечены ее полезность для социума и учет принципов жизни общества.

3. Данная линия охватывает самоопределенческую направленность управленца по категориальной тройке “индивид → субъект → личность”, характеризующей развитость личностных качеств управленца [2].

Индивидуальный тип самоопределения. Индивидуальные проявления человека характеризуются направленностью его действий на удовлетворение потребностей и рассмотрением всего окружающего в качестве претендентов на предмет своей потребности. Так, человек рассматривает деятельность как источник получения средств для удовлетворения собственных потребностей или как место для реализации своих личных интересов. Нормы, которые получает человек с индивидуальной направленностью, он стремится изменить под свои желания даже в ущерб качеству решения задач. При возникновении затруднений в решении поставленных задач человек с индивидуальным самоопределением теряет значимость выполнения нормы и прекращает работу. Управленец с индивидуальным самоопределением пресле-

дует свои интересы или удовлетворение своих амбиций, даже если они идут вразрез с деятельностью, которой он управляет.

Субъектный тип самоопределения. Субъектные проявления человека в деятельности — это действия, соответствующие требованиям деятельностной нормы. Субъектное (или рутинное) самоопределение предполагает оценку своих действий и всего окружения с точки зрения выполнения функциональных и нормативных требований. Основной акцент деятельности человека с таким самоопределением — исполнительский, т. е. реализация данных ему норм. В случае возникновения препятствий в решении задач субъект деятельности корректирует свои действия в рамках заданной нормы или ставит в известность управленца о своем затруднении. Значимость строгого соответствия норме способствует готовности субъекта к дообучению и профессиональному росту.

Для субъектного управленческого самоопределения характерна мотивационно-операциональная направленность на следование известному алгоритму действий. Любая неопределенность в способе решения задачи сопровождается психологическим дискомфортом. При получении от вышестоящего руководителя нового для себя задания управленец с таким типом самоопределения стремится выяснить конкретную норму выполнения. Имея самоопределенческую установку субъектного типа, управленец не любит неопределенных условий работы; не любит заданий, которые требуют в своем выполнении творческого, инновационного подхода. Управленец с таким типом самоопределения теряется при необходимости принимать самостоятельное творческое и ответственное решение в сложной обстановке.

Личностный тип самоопределения. Личностные проявления человека в деятельности — действия, связанные с творческими инновациями, в основе которых — ценности (включая социальные) деятельности. Личностное самоопределение проявляется как действия, направленные на развитие уровня фирмы. При возникновении или прогнозировании затруднений и проблем человек с личностной ориентацией активизирует анализ причин и ищет оптимальные пути выхода из затруднений. Таким образом, личностный акцент сосредоточен на непрерывном совершенствовании деятельности за счет коррекции нормативной базы, но не в угоду индивидуальным потребностям (как у индивида), а на основании согласованных ценностей деятельности.

Личностный (инновационный) тип управленческого самоопределения означает наличие у руководителя мотивационно-операциональной направленности на творческий подход к решению задач и особенно проблем. Имея инновационную самоопределенческую установку, управленец стремится к нестандартным решениям, к непрерывному совершенствованию норм, внесению инноваций в свою деятельность и в деятельность управляемой им исполнительской системы в проблемных ситуациях. Однако не следует понимать инновационное самоопределение как полностью исключаящее субъектное. В тех задачах, для решения которых рутинный подход более эффективен (например, в задачных ситуациях), управленец с инновационным самоопределением применяет отработанный алгоритм.

4. Самоопределение на развитие персонала со следующими акцентами: “поддержание прежнего уровня функционирования организации → оптимизация функционирования организации → развитие персонала”. Здесь, как и в предыдущих типах самоопределения, каждый более высокий тип сохраняет в себе позитивные моменты более низкого [2].

Самоопределение, направленное на поддержание функционирования организации. Этот тип самоопределения предполагает стремление управленца к сохранению имеющихся норм деятельности организации. Такая установка позитивна в тех случаях, когда затруднения в деятельности могут устраняться за счет более адекватного вписывания ресурсов без изменения существующих норм, т. е. за счет коррекционно-поправочных воздействий по отношению к ресурсам (персоналу, предмету труда и т. п.). Если же затруднения в деятельности связаны с принципиальным несовершенством норм, то такой тип самоопределения становится, как минимум, малоэффективным для деятельности.

Самоопределение, направленное на оптимизацию функционирования организации. Управленец, реализующий данный тип самоопределения, готов при необходимости не только к коррекции ресурсной составляющей деятельности, но и к совершенствованию норм деятельности. Он избегает кардинального пересмотра стратегии организации, ее функциональной и организационной структуры, старается не вводить в нее новые звенья и т. п. Другими словами, данное самоопределение эффективно на фазе, когда для предприятия требуются отладка и подстройка функционирования, когда любые крупные изменения лишают его устойчивости и стабильности. Однако в ситуа-

циях, когда организация объективно нуждается в принципиальных изменениях, ведущих к ее развитию, реализация управленцем такого самоопределения вредна и может приводить к печальным последствиям.

Самоопределение, направленное на развитие организации и персонала. Данный уровень самоопределения, сохраняя в себе значимость поддержания функционирования организации, содержит акцент на ее развитие. Управленец готов при соответствующих условиях к внесению кардинальных изменений в форму организации, к пересмотру ее глобальной стратегии, миссии и т. п. При высокой динамике внешних для организации условий и других факторах, не позволяющих долгое время воспроизводить прежнюю схему работы, самоопределение, направленное на развитие организации и персонала, является единственно верным и спасительным. (Отсутствие такого самоопределения у управленца в этих условиях может довести организацию до состояния глубокого кризиса.)

5. Самоопределение в контексте “поддержание своего профессионального уровня → развитие своего профессионального уровня”:

- самоопределению свойственна мотивационная установка на поддержание управленцем уровня профессионального мастерства. Такой руководитель настроен на работу в стабильных условиях, на решение знакомых типовых задач, на поддержание профессиональной “формы”. Он субъективно самодостаточен и при появлении серьезных затруднений, проблематизирующих его актуальные способности, причины ищет, как правило, внешние;
- самоопределению соответствует мотивационная установка управленца на его профессиональный рост. Управленец склонен к решению новых сложных задач, к выполнению напряженных, проблемных заданий, не боится затруднений, новых проблемных условий работы. Он осознает недостатки своего профессионального мастерства и стремится выйти на новый уровень решения задач и проблем за счет формирования в себе новых функционально значимых способностей.

6. Особое значение имеет группа самоопределенческих акцентов управленца при развитии персонала, связанная с вовлечением ценностей как духовно значимых [2]:

- направленность управленца на удовлетворение индивидуальных потребностей и личных интересов;

- склонность к достижению согласованных целей и реализации согласованных способов;
- установка на использование обобщенных способов и стремление к достижению долговременных целей по отношению к предыдущему типу самоопределения;
- направленность на использование в своей деятельности методов, подходов и методик, помогающих придать большую организованность осуществляемой деятельности;
- направленность на использование идеалов и ценностей деятельности — высший тип самоопределения;

7. Данная группа самоопределенческих предпочтений охватывает коммуникативный аспект деятельности управленца. Уровень коммуникативного самоопределения характеризуется готовностью управленца высказывать свое мнение коллегам по вопросам, касающимся решения деловых задач и проблем.

Самоопределение к критике в коммуникации характеризуется:

- эмоционально-интеллектуальной готовностью к критике той точки зрения, с которой управленец не согласен. В рамках этого подтипа еще нет акцента на правильность способа выработки и констатации критических замечаний. Здесь критика пока стихийная, неорганизованная;
- появлением не ситуативной, а принципиально значимой рефлексивной организации своей критической работы. Управленец стремится (за счет сопровождающей рефлексии) к совершенствованию формы критической работы, повышая тем самым качество критики.

Самоопределение включает в себя придание значимости арбитражной позиции в дискуссии и характеризуется: эмоциональным настроением управленца на выполнение арбитражных действий в целях снятия возникающих в коммуникации противостоятельных двух спорящих сторон, а также акцентом на рефлексивную организацию осуществляемого арбитража. Благодаря реализации такого самоопределения арбитраж удерживает дискуссию в конструктивном русле и дает гарантированный содержательный эффект.

8. Предрасположенность управленца к характеру участия в согласовании мнений. Управленец с самоопределением “стремление уйти от сложных согласований с коллегами” “закрыт” к согласованиям и в случае затруднений обращается за помощью по всем спорным вопросам к вышестоящему руководителю. Следует подчеркнуть, что

в согласовании куда важнее самоопределенческая установка, нежели наличие специальных способностей к согласованию своей точки зрения по способу взаимодействия с альтернативными. Эмоциональная “закрытость” к согласованию — существенный “тормоз” в любом функционировании деятельности.

Самоопределение “готовность управленца вступать при необходимости в самостоятельное согласование деловых интересов с коллегами” предполагает конструктивный настрой на такие согласования и становится крайне важным в сложных, запутанных ситуациях деятельности (например, при кризисе в деятельности организации). За счет устойчивости в согласовании устраняются даже серьезные просчеты в планировании, если реализация планов столкнулась с непреодолимыми трудностями в позиционных взаимодействиях между коллегами.

Приведенную типологию управленческого самоопределения целесообразно применять в диагностической и проектной функциях. При адекватной диагностике (самостоятельной или внешней) управленец может зафиксировать уровень актуального самоопределения по всем приведенным линиям, т. е. поместить себя на соответствующие ступени развития по каждой.

В проектной функции предложенные лестницы уровней самоопределения рекомендуется использовать при планировании профессионального саморазвития и развития персонала организации за счет прояснения содержания следующей ступени, которая выступает “зоной ближайшего развития” для управленца и персонала. Для старта в саморазвитии достаточно сменить самоопределенческую установку с той, которая есть в настоящий момент, на ту, которая является более развитым вариантом предыдущей. Однако это необходимое, но недостаточное условие. Достаточным оно станет в том случае, если свои действия управленец и персонал организации начинают подчинять выбранной (новой) самоопределенческой установке. Естественно, что для достижения вершин профессионального мастерства (своего профессионального “акме”) необходимо обращение к теоретическим знаниям.

Особенности перехода к самоопределению. В особенностях самоопределения специалисты выделяют версии, приведенные ниже.

- Человек находится в исходной помещенности в природу, где подчиняется законам выживания, самореализации потребностей, обращенных только на себя, на свой организм, в общество, где он “приобретает” содержание потребности и способы ее удовлетво-

рения. Если самосохранение является ведущим критерием “натурального” мира, то само по себе самосохранение в “социокультурном” мире подчинено сохранению этого мира и может противостоять самобытию природного в человеке (Анисимов О. С. Методология: функция, сущность, становление. — М., 1996).

- Самоопределение характеризуется не только осознанием индивида своих “хочу”, “могу”, “есть”, “требуют”, но и соотносением их с осознанием того же квартета общества, в котором он живет (Рубянцева И. Н. Моральный конфликт как форма проявления нравственной свободы. — М.: Мысль, 1984. — С. 6).
- По мере того как определенные идеи, принципы приобретают для человека побудительную силу, становятся убеждениями, от действий, в силу непосредственно действующих побуждений, человек переходит к поступкам, совершенным по определенным мотивам, то есть побуждениям, осознанным, оцененным и принятым человеком в качестве идеального основания и оправдания своего поведения (Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. — М., 1957. — С. 266).
- Выполняя то или иное дело, человек может видеть свою цель не в том, чтобы сделать именно данное дело, а в том, чтобы посредством этого проявить себя или выполнить свой общественный долг (Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер Ком, 1999. — С. 467).
- Характерно, что социализацию, глубокое индивидуальное преобразование общественных отношений, превращение их в свое индивидуальное достояние ряд авторов рассматривает как основную предпосылку индивидуальности личности, ее самоопределения (Леонтьев Д. А. Человек в мире и мир в человеке // Вопр. психологии, 1989. — № 3. — С. 21).
- Сталкиваясь с определенными задачами, которые ставит социальная действительность, личность в то же самое время решает внутренние противоречия, порожденные несопадением индивидуальных возможностей, критериев и т. д. с требованиями общества. Здесь и выявляется, насколько личность оказывается субъектом своей жизнедеятельности, насколько зависят от нее ее собственные действия. (Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. — М.: Наука, 1980. — С. 128).
- Избирательность психического связана с самоопределением индивида как субъекта жизнедеятельности. Это самоопределение пред-

полагает отнюдь не отрицание, а напротив, признание общественной детерминации и индивидуальных форм ее реализации. С самоопределением индивида связано не только противостояние общественной необходимости, но и активная или пассивная реализация индивидом общественной детерминации, что составляет индивидуальный способ общественного бытия. (Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. — М.: Наука, 1973. — С. 269).

- Личностное самоопределение задает личностно-значимую ориентацию на достижение определенного уровня в системе социальных отношений, требования, предъявляемые к нему, т. е. задает социальное самоопределение. На основе социального самоопределения вырабатываются требования к определенной профессиональной области, осуществляется (естественно не без влияния многих других факторов) профессиональное самоопределение. Личностное самоопределение отнюдь не завершается в подростковом возрасте, и в ходе дальнейшего развития человек приходит к новому личностному самоопределению (переопределению). Но диалектика здесь такова, что личностное самоопределение выступает основой собственного развития (Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопр. психологии. — 1988. — № 2. — С. 20, 25).

Из приведенных версий можно сделать вывод: человек, персонал организации имеют индивидуальные особенности самоопределения, что следует учитывать при мотивации, создании условий для их развития. При анализе самоопределения важно учитывать осознаваемую форму самоотношения. В результате социализации человек приобретает возможность оценивать себя с точки зрения внешних требований и преобразовательно относиться к себе. Социально значимое самоотношение, опирающееся на сознание и самосознание и в рамках приобретенной направленности на реализацию социальных и культурных требований, — основа субъективного и личностного бытия человека в жизнедеятельности и деятельности. Основным механизмом, обеспечивающим подвижность в гибком реагировании на внешние необходимости в деятельности, общении, коммуникации и т. п. выступает самоопределение.

Чтобы подчиняться социокультурным нормам и преодолевать до-социальные и докультурные стереотипы, человеку нужна воля, самоорганизация, самоотношение и такая его форма, как самоопределение.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Как Вы понимаете содержание деятельности человека при выполнении самоопределения на профессиональное развитие?
2. Определите сущность понятия “самоопределение человека”.
3. Как выполнить стратегическое самоопределение?
4. Как выполнить профессиональное самоопределение?
5. Как выполнить жизненное самоопределение?
6. Перечислите особенности повседневного самоопределения.
7. Охарактеризуйте особенности самоопределения в деятельности.
8. Объясните важность самоопределения личности.
9. Охарактеризуйте особенности самоопределения как субъекта деятельности.
10. Что означает самоопределение народа Украины?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: Технопринт, 2002.
2. *Верхоглазенко В. Н.* Влияние типа самоопределения управленца на уровень его профессионализма: Дис. ... канд. психол. наук. — М.: Изд-во РАГС, 2003.
3. *Громкова М. Т.* Педагогические основы образования взрослых. — М., 1993.
4. *Губин В. Д., Некрасова Е. Н.* Философская антропология. — М.: Университет. книга, 2000.
5. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2002.
6. *Колпаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2004.
7. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
8. *Развитие профессионализма управленческой деятельности: Материалы научной школы О. С. Анисимова.* — М., 2002.
9. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. — М.: Школа-Пресс, 1995.
10. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К.: МАУП, 1995.

МАРКЕТИНГ В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

11.1. СОСТАВЛЯЮЩИЕ МАРКЕТИНГА

Основные понятия. Специалисты-маркетологи насчитывают более 2000 определений понятия “маркетинг”. Это свидетельствует о его сложности и многоаспектности, наличии многих школ, имеющих свои подходы, мнения о маркетинге.

Маркетинг персонала (МП) — вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале [8]. В широком смысле под ним понимают определенную философию и стратегию управления человеческими ресурсами. В узком смысле — это особая функция службы управления персоналом.

Для определения роли и места МП в развитии персонала необходимо учесть его зависимость от маркетинга как философии рынка, установить связи и отношения.

Маркетинг — система взглядов, функция координации коммерческой деятельности, философия бизнеса, процесс сбалансированного спроса и предложения. Чаще всего приходят к тому, что это рыночная концепция управления организациями. Являясь самостоятельной концепцией, влияет на систему принимаемых решений, в том числе кадровых, организационную культуру предприятий, определяющую необходимые качества персонала, специфику системы его подготовки, технологию управления кадрами и их развития.

Уже с 50-х годов XX ст. маркетинг стал определять в странах с рыночными механизмами управления стратегию и политику произ-

водства, развития и управления предприятий и фирм, что проявилось в МП, оказывающим влияние на кадровые стратегию и политику. Потребность в МП в нашей стране стала особенно ощущаться в связи с обострением конкурентной борьбы на международном уровне и переходом экономики на рыночные отношения. Роль МП заключается в приведении системы подготовки специалистов в соответствие со спросом рабочей силы на рынке труда сегодня и в будущем.

Следовательно, исходя из МП как рыночной концепции в сфере управления человеческими ресурсами, он должен увязывать цели деятельности общественных систем (государства, фирм, предприятий и т. п.) с располагаемыми во времени количеством и качеством человеческих ресурсов.

Любая организация является частью окружающей среды, она должна быть органично встроена не только в другую (большую) организационную систему, но и в биосферу Земли. Принципиально начали изменяться требования к персоналу организаций, его роли в управлении ноосферными процессами. Возникла потребность в подготовке персонала, способного оптимизировать, гармонизировать взаимосвязи между организацией и средой, находясь на позиции макроуровня управления. Это потребовало подготовки специалистов макроуровня, владеющих стратегическим мышлением.

После конференции глав государств и правительств в Рио-де-Жанейро (1998 г.) стала вполне осознанной необходимость новой программы общественного развития. Эти требования начали формировать потребность в специалистах универсального уровня. Занимаясь МП, невозможно в управленческой деятельности определять и покрывать потребности в персонале без учета реалий действительности. Принимая во внимание действующую практику маркетинга, можно выделить основные направления МП:

- анализ ситуации, когда исследуется рынок, особенности макро-, микро- и внутренней среды организации;
- формирование цели и разработка кадровых стратегий, определение принципов кадровой политики;
- разработка системы МП.

Концепция МП — система связанных между собой и вытекающих один из другого взглядов, идей, положений маркетинговой деятельности, исходящей из необходимости осуществления для достижения целей организации: исследовать рынок труда, соответствие

тенденций его изменения парадигме развития организации, общества; изучить запросы потребностей рабочей силы и наиболее полно, эффективно их удовлетворить; выполнить экспертизу кадров.

Маркетологи считают, что эволюция маркетинга связана с эволюцией развития управленческой концепции, прошедшей такие стадии [2]:

- производственную (повышение эффективности производства и совершенствование распределительной системы);
- продуктовую (постоянное совершенствование потребительских свойств продукции);
- продаж (предложение продукции и услуг некоммерческой деятельности);
- маркетинга (изучение запросов потребителей и более эффективного их удовлетворения по сравнению с конкурентами);
- социально-этического маркетинга (не только полное удовлетворение выявленных запросов потребителей, но и поддержание, улучшение благосостояния общества в целом).

Эволюция развития теории и практики маркетинговой деятельности привела к осознанию необходимости сбалансированной увязки интересов (прибыли) организации, уровня удовлетворения запросов потребителей, учета интересов общества и человеческого сообщества.

Сегодня, когда в мировой экономике и международных отношениях происходит глобализация социально-экономических процессов, формируется новая социально-экономическая парадигма управления, в том числе МП.

Сущность МП. Социально-экономический аспект. Изначально термин “маркетинг” использовался в сфере рынка сбыта продукции и услуг. Применять его по аналогии к человеку, вероятно, не совсем правильно, но как к рабочей силе — вполне допустимо для условий рынка. МП характеризуется, с одной стороны, тщательным и всесторонним исследованием рынка труда, спроса на рабочую силу, потребностей в ней фирм, предприятий, а с другой — активным воздействием на рынок, на существующий спрос, на потребности в соответствии со стратегией развития общества. Если маркетинг представляет собой человеческую деятельность, направленную на удовлетворение нужд и потребностей покупателя, потребителя в продукции или услугах, то МП направлен на обеспечение организаций персоналом, способным решить эту задачу.

Маркетинг персонала определяет идеологию формирования рынка труда, состоящего из людей, предлагающих свою рабочую силу в обмен на заработную плату. Опыт маркетинговой деятельности позволяет выделить в МП следующие принципиальные положения:

- является составной частью маркетинга как ведущей функции организаций в рыночных условиях, характеризуется определенностью цели деятельности и задач по ее достижению;
- подчиняет всю кадровую работу, выстраиваемую на основе стратегического управления деятельностью персонала;
- придает особое значение определению и покрытию потребности в персонале управления. Аппарат управления должен обладать необходимыми знаниями, мышлением и способностью принимать и реализовывать решения, соответствующие уровню иерархии управления;
- обеспечивает штат организации кадрами по личным и профессиональным характеристикам, соответствующим целям ее деятельности.

Пройдя вековой путь в своем развитии, маркетинг превратился не просто в авторитетную теорию современного бизнеса, его наиболее активных и предприимчивых сил, но и в четкое руководство к действию, основанное на понимании движущих сил развития рынка и рыночной экономики [3].

Функции МП. С учетом методологии маркетинга как рыночной концепции управления, определяющей МП, в последнем можно выделить основные функции и частные (подфункции):

- *аналитическая функция* — изучение рынка труда, анализ внешних и внутренних факторов, стратегический анализ, анализ кадровой политики;
- *производственная функция* — формирование рабочей силы, человеческих ресурсов, разработка кадровых технологий, логистика МП, управление качеством и конкурентоспособностью персонала;
- *функция развития персонала* — оценка персонала и его деятельности, кадровый аудит, планирование, организация, мотивация и контроль развития;
- *функция управления* — организация стратегического и оперативного управления; управление трудовыми ресурсами (демографическими процессами, образованием и профориентацией, социальным развитием), занятостью (рабочими местами, распределением,

перераспределением), персоналом (трудом, кадрами, социально-демографическими процессами); информационное обеспечение управления МП; организация стратегического и оперативного контроллинга МП; организация системы коммуникаций на предприятии, в регионе, стране.

Выделяя экономическое содержание в трактовке понятия “рынок”, специалисты предполагают [6] рассматривать его как механизм, позволяющий определять соотношения спроса и предложения на различные виды товаров и услуг. Применительно к МП можно говорить о видах трудовых ресурсов, формируемых рыночными способами, механизмом спроса и предложения. Если использовать сложившиеся понимания маркетинга, то можно по аналогии определить МП как целостную систему управления, “ассортимента” персонала и объема его подготовки для нужд общества, определения цены человеческим ресурсам и их распределения между выбранными рынками.

Основные принципы МП:

- ориентация конечных результатов в формировании человеческих ресурсов на реальные требования и пожелания использующих их организаций (потребителя);
- учет требований рынка в стратегической перспективе. Подготовка специалистов с их личностными и профессиональными качествами должна обеспечивать достижение стратегических целей предприятий, фирм и общества в целом;
- воздействие на рынок и потребительский спрос в целях формирования его в необходимых для общества направлениях;
- информирование потенциальных потребителей и информационное воздействие на них в целях управления;
- участие государства в регулировании рынка рабочей силы. Государство прямо и косвенно воздействует на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

На основе прогнозирования тенденций развития общества, его стратегических целей государство финансирует программы по формированию человеческих ресурсов, обеспечивающих приоритетные направления развития в сфере науки, культуры, производства. Чаще всего оно выступает в качестве непосредственного заказчика и потребителя рабочей силы.

11.2. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФИЛОСОФИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВ

В конкретной организации маркетинг персонала направлен на определение и покрытие потребности в персонале. МП организации — это прерогатива управления человеческими ресурсами на тактическом уровне.

Западноевропейские компании используют методы маркетинга в управлении персоналом с 70-х годов. В последнее время в работе с кадрами стал преобладать предпринимательно-рыночный подход, при котором труд, его условия и рабочие места рассматриваются как продукты маркетинга [8]. В определении состава и содержания задач МП сегодня используются два основных принципа.

Первый принцип предполагает понимать под МП рыночную философию, определяющую стратегическое управление человеческими ресурсами (широкий смысл). Цель такого маркетинга — оптимальное использование человеческих ресурсов путем создания максимально благоприятных условий труда; активизация человеческого фактора; развитие в каждом сотруднике “совокупности различных качеств, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ” [13], и партнерского, лояльного отношения к фирме. Этот принцип МП в его широком толковании обосновывает философию мышления управления человеческими ресурсами.

Второй принцип предполагает толкование МП как особой функции службы управления персоналом (в узком смысле). Эта функция направлена на выявление и покрытие потребности предприятия в человеческих ресурсах.

Широкое толкование МП определяет технологию кадровой политики организации (разработку системы управления кадровой работой, планирование потребности, кадровый аудит, развитие персонала, мотивацию и т. п.). В узком смысле под маркетингом персонала понимают специфическую, обособленную деятельность службы управления персоналом. Ниже представлены положения, характеризующие МП как специфическую, относи-

тельно обособленную функцию службы управления персоналом организации.

Цель МП — владеть ситуацией на рынке труда, обеспечивая покрытие потребности в персонале, формировать идеологию развития количественно-качественных характеристик человеческих ресурсов организации. Маркетинговая деятельность может быть представлена в виде последовательно реализуемых нормативных этапов (плана, программы, проекта МП), где и закладывается технология реализации рыночной идеологии в обучении, воспитании и развитии кадров (рис. 11.1).

Исходную информацию для разработки нормативных документов маркетинговой деятельности получают на основе анализа внешних и внутренних факторов. Под внешними понимают движущие силы и причины, создающие условия, подлежащие учету в маркетинговой деятельности.

Факторы, приведенные в табл. 11.1 [8; 9], по отношению к организации можно классифицировать как внешние, т.е. не зависящие от ее деятельности, и рассматривать как внешнюю среду организации в области МП. Учет этой среды позволяет избежать крупных ошибок при организации маркетинговой деятельности.

Под внутренними факторами понимают те, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны организации (табл. 11.2) [8; 9].

Основные направления МП стратегически взаимосвязаны с общим (“производственным”) маркетингом.

Направления МП:

- разработка требований к персоналу;
- определение потребности в персонале;

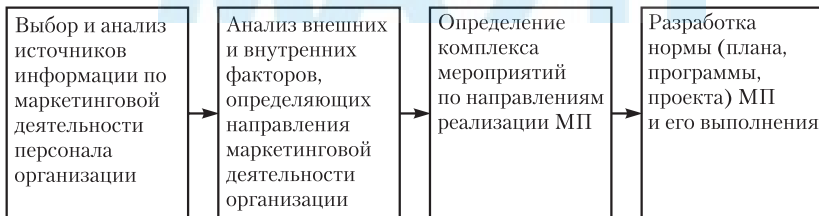


Рис. 11.1. Этапы маркетинговой деятельности в области персонала

Внешние факторы, определяющие направления МП

Наименование фактора	Характеристика фактора
Ситуация на рынке труда	Определяется общеэкономическими, демографическими процессами, уровнем безработицы в заданном временном промежутке, структурой резервной армии труда и т. д. Указанные характеристики ситуации на рынке труда формируют два основных понятия, фактическое выражение которых является предметом анализа в персонал-маркетинге: спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала (ситуация в сфере учебных заведений, центров подготовки кадров, органов обеспечения занятости, увольнений из организаций и т. д.)
Развитие технологии	Определяет изменение характера и содержания труда, его предметной направленности, что в свою очередь формирует изменения требований к специальностям и рабочим местам, подготовке и переподготовке персонала
Особенности социальных потребностей	Учет данного фактора позволяет представить структуру мотивационного ядра потенциальных сотрудников организации, определяемую характером складывающихся в заданный момент времени общественных, производственных отношений
Развитие законодательства	При решении вопросов персонал-маркетинга следует учитывать вопросы трудового законодательства, его возможного изменения в обозримом периоде времени, особенности законодательства в области охраны труда, занятости и т. п.
Кадровая политика организаций-конкурентов	Изучение форм и методов работы с кадрами в организациях-конкурентах в целях выработки собственной стратегии поведения, направленной на изменение кадровой политики

- расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование (воспроизводство) персонала;
- выбор вариантов покрытия потребности в персонале и принятие кадровых решений.

Требования к персоналу разрабатываются на основе стратегии развития организации, штатного расписания, текущего и перспективного анализа требований к должностям и рабочим местам. Определение требований к персоналу предусматривает формирование его

Таблица 11.2

Внутренние факторы, определяющие направления маркетинга персонала

Наименование фактора	Характеристика фактора
Цели организации	Общий для "производственного" маркетинга и персонал-маркетинга. Четкость и конкретность системы целеполагания определяет строгую направленность долгосрочной политики организации. Ее цели и задачи формируют стратегию маркетинга как в области производства и реализации продукции, так и в области персонала
Финансовые ресурсы	Точная оценка потребности и возможностей организации в финансировании мероприятий по управлению персоналом определяет выбор альтернативных или компромиссных вариантов в области планирования потребности в персонале, ее покрытия, использования кадров, их подготовки и переподготовки т. п.
Кадровый потенциал организации	Распространяется как на среду маркетинговой деятельности, так и на управление персоналом в целом. Он связан с оценкой возможностей специалистов кадровой службы, с правильным распределением обязанностей между ними, что во многом определяет успех реализации плана персонал-маркетинга
Источники покрытия кадровой потребности	Рассматривается как внутренний с точки зрения возможности выбора организацией тех источников покрытия кадровой потребности, которые соответствуют состоянию остальных внутренних и внешних факторов: целям организации, финансовым ресурсам, тенденциям развития технологии и т. д.

качественных характеристик в мотивационно-смыслоцелевой и операциональной (технологической) сферах профессионализма.

Ожидаемые затраты на приобретение и использование персонала состоят:

1) из внешних:

- оплата договорных отношений с учебными заведениями, коммерческими структурами по подбору и подготовке персонала, центрами подготовки при органах регулирования занятости);
- затраты на исследовательские и оперативные работы в области МП (сбор и анализ информации, затраты на рекламу,

представительские расходы, командировки сотрудников маркетинговых служб и т. п.);

2) из внутренних:

- капитальные инвестиции по оборудованию новых рабочих мест и переоснащению существующих, вложение средств в дополнительное строительство и оснащение объектов социальной инфраструктуры, учебных подразделений и т. п.;
- затраты по оплате труда новых сотрудников или работников с новой квалификацией, в том числе различных социальных выплат и т. п.

Выбор путей покрытия потребности в персонале зависит от стратегии маркетинговой деятельности, которая организует разработку проектируемых или текущих профессиональных требований к персоналу и определяет размеры затрат на воспроизводство человеческих ресурсов (приобретение и дальнейшее использование персонала).

Маркетинговая деятельность по покрытию потребностей в персонале включает основные этапы:

- проведение маркетинговых исследований в сфере МП;
- анализ рынка рабочей силы и обоснование источников покрытия потребности;
- определение вариантов путей привлечения персонала;
- анализ источников и путей с точки зрения их соответствия требованиям качественных и количественных параметров потенциальных сотрудников, затрат, связанных с использованием того или иного источника и пути привлечения персонала;
- принятие кадрового решения (выбор варианта источников и путей покрытия потребностей в человеческих ресурсах).

Источники покрытия потребности в человеческих ресурсах (персонале):

- учебные заведения различных ступеней и уровней подготовки;
- международный рынок рабочей силы;
- коммерческие учебные центры;
- посреднические фирмы по подбору персонала;
- центры обеспечения занятости (биржи труда);
- профессиональные ассоциации и объединения;
- родственные организации;
- свободный рынок труда;
- собственные внутренние источники.

К внутренним источникам покрытия потребности в персонале относятся: высвобождение, переподготовка и перемещение персонала с участков работы, имеющих резервы кадров или в связи с изменениями номенклатуры и объемов производства, механизацией и автоматизацией технологических процессов, снятием продукции с производства.

Работе по перемещению кадров должен предшествовать анализ практики реализации стратегии развития организации, научной организации труда, расстановки персонала, использования рабочего времени сотрудников. При определении путей покрытия дополнительной потребности в персонале специалисты выделяют по степени участия организации в процессе приобретения сотрудников активные и пассивные разновидности [8; 9].

Активные пути покрытия потребности в персонале предполагают, что организация:

- набирает персонал в учебных заведениях посредством заключения двусторонних соглашений как с данным учебным заведением, так и участником обучения;
- представляет заявки по вакансиям в местные или межрегиональные центры занятости (биржи труда);
- использует услуги консультантов по персоналу (они могут также выполнять посреднические функции по подбору кандидатов) и услуги специализированных посреднических фирм по найму персонала (коммерческих бирж труда);
- вербует новый персонал через своих сотрудников. Это происходит главным образом в двух направлениях: вербовка кандидатов из семейного круга сотрудников и вербовка кандидатов в других организациях.

Пассивные пути покрытия потребности в персонале организации:

- сообщение о своих вакантных местах через рекламные объявления в средствах массовой информации и специальных изданиях;
- ожидание претендентов после вывешивания объявлений местного характера.

Перечисленные варианты путей привлечения персонала связаны с внешними источниками покрытия потребности в кадрах. Собственная организация может рассматриваться в качестве внутреннего источника. Пути покрытия потребности в персонале в данном случае:

- перемещение сотрудников из одного подразделения в другое, которое может происходить с соответствующим переобучением либо без него;
- перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень организации (как правило, с получением дополнительного образования или квалификации);
- формирование новой функциональной роли сотрудника в рамках прежнего рабочего места при соответствующем дополнительном обучении.

Для изучения всех необходимых факторов, влияющих на формирование направлений маркетинговой деятельности, специалисту необходима информация, от качества и полноты которой зависит результативность анализа ситуации на рынке труда. Источниками информации для МП могут быть:

- учебные программы и планы выпуска специалистов в учебных заведениях;
- учебные программы дополнительного обучения в коммерческих учебных центрах и для курсов переобучения при биржах труда;
- аналитические материалы, публикуемые государственными органами по труду и занятости (такие материалы могут готовиться также по заявкам организаций);
- информационные сообщения служб занятости (бирж труда);
- специализированные журналы и специальные издания (например, справочник квалификационных требований к претендентам, издаваемый в европейских странах). Организации могут заказывать аналитические обзоры новейших специализированных журналов в информационных службах государственных или коммерческих органов;
- сеть научно-технических библиотек, в которых также могут готовиться тематические аналитические обзоры;
- технические выставки, конференции, семинары;
- экономические публикации в газетах;
- рекламные материалы других организаций, в особенности организаций-конкурентов;
- презентации фирм в учебных заведениях, проведение учебными заведениями так называемых “дней открытых дверей” и т. п.

Таким образом, главные задачи МП: исследование рынка для установления текущих и перспективных потребностей организации в

количестве и качестве персонала; изучение складывающейся ситуации в развитии производства, проектирования новых рабочих мест и требований к сотрудникам; кадровый аудит; поиск и приобретение необходимого персонала. Следовательно, МП определяет базовую основу для системы отбора персонала.

11.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

11.3.1. ОБЩАЯ СХЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Для определения потребностей в обучении и развитии менеджеров необходимо:

- установить, какие количественные и качественные показатели профессионализма требуются менеджерам организации;
- оценить профессионализм менеджеров и установить, кого из них и чему учить, какие способности развивать;
- принять решения относительно содержания, форм развития менеджеров организации и разработать соответствующие программы;
- принять решения о выделении необходимых ресурсов для обучения менеджеров с оптимальным показателем “затраты — выгоды” и в отношении дальнейшей стратегии развития персонала управления и т. п. Последовательность этапов оценки потребностей в совершенствовании управления и организационном развитии представлена на рис. 11.2 [10].

В предлагаемой модели отправной точкой являются не конкретные менеджеры, а скорее существующие (или возможные) проблемы организации, их острота и значение. В дальнейшем отслеживаются и определяются основные причины неблагополучия и проблемные области. На этапах 4–6 (см. рис. 11.2) обращается внимание непосредственно на менеджеров различных уровней иерархии управления организацией, и выясняются проблемы, порождаемые их недостаточной подготовкой. На этих этапах сосредоточиваются уси-



Рис. 11.2. Модель оценки потребностей в обучении и развитии менеджеров

лия по совершенствованию управления персонально на тех лицах, которые на самом деле являются источниками проблем. Посредством оценки показателей их деятельности, изучения особенностей их работы и сопоставления реальных показателей с нормативными или ожидаемыми выявляются конкретные потребности в подготовке этих лиц.

На последнем этапе потребности, не связанные с обучением, отделяются от потребностей в обучении и предлагаются решения, касающиеся тех и других. Решения в отношении потребностей, не связанных с обучением, могут быть трансформированы в цели и мероприятия особой программы, удовлетворяющей потребностям в совершенствовании управления и преодолении организационных проблем.

Заключительные этапы модели ориентированы на конечный результат. Обучение завершается установлением обратной связи (оценкой результатов обучения и развития управленческого персонала) на базе сравнения практических достижений в области эффективности и качества после завершения учебной программы, а не на основании успехов в совершенствовании способностей и углублении знаний конкретных менеджеров.

Определение показателей деятельности. Определение текущих показателей деятельности начинается со сбора информации по показателям, их описания и измерения. Например, в качестве общего показателя может быть выбран коэффициент использования производственных мощностей. Затруднения, связанные с определением показателей деятельности, — это сфера компетенции менеджеров. Они могут быть связаны с планированием и контролем производственной деятельности, организации ее технического обслуживания или повышения качества снабжения. Факторами, не относящимися к компетенции управляющих производством (и требующими принятия решений, не связанных с обучением), могут быть нехватка валютных средств, отсутствие какой-либо системы премирования как стимула более эффективного использования мощностей и т. п.

При формировании суждения о текущих показателях деятельности и их желательных уровнях можно использовать стандарты и нормативы следующих типов [10]:

- достигнутые некоторыми другими организациями, выбранными в качестве моделей (успешные компании или организации, кото-

- рые установили “высокие” стандарты, не будучи при этом лидерами по показателям деятельности, и т. п.);
- отраслевые или национальные, отражающие договоренность о том, какой уровень достижений в конкретных отраслях промышленности, сфере обслуживания следует считать “лучшим опытом” (т. е. стандарты, рекомендованные торговыми ассоциациями, центрами межфирменного сравнения показателей или консультационными фирмами);
 - выбранные как целевые уровни или нормы (плановые нормативы), относительно которых можно оценивать фактические показатели деятельности за текущий период;
 - которые использовались и были нормой для организации в прошлом (позволяющие продемонстрировать тенденцию улучшения или ухудшения показателей деятельности).

11.3.2. ПОТРЕБНОСТИ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Общая характеристика анализа уровня подготовки персонала. Для оценки потребностей в развитии управленческого персонала подготовку конкретного менеджера можно разделить на ряд составляющих, которые принесут системный эффект:

1) структурирование элементов подготовки менеджера (составление их перечня и описание знаний, навыков, основных черт характера, установок, мастерства и опыта, необходимых для решения определенных управленческих задач);

2) объединение структурированных элементов в две большие группы — техническую и поведенческую. В техническую входят знания, мастерство, отношение к обязанностям и пригодность к выполнению определенной работы, относящейся к техническим, экономическим, финансовым, структурным и процедурным аспектам деятельности. В поведенческой группе находим все связанное с межличностными взаимодействиями и влияющее на коммуникативные способности менеджера;

3) описание процесса поведения менеджера, занимающего ту или иную должность (для соотнесения типа поведения с достигнутыми результатами);

4) определение совокупности личностных характеристик менеджера, необходимых для эффективного осуществления одного вида деятельности или выполнения совокупности работ, входящих в круг его обязанностей. Характеристики устанавливаются по результатам наблюдения за поведением менеджера и идентификации его способностей со способностями менеджеров, отличающихся высокими показателями деятельности;

5) выявление фактов недостаточной компетентности или отсутствия определенных способностей.

Перспективы развития системы управления. Деятельность каждого менеджера сопряжена с другой деятельностью, управленческой и неуправленческой, осуществляемой в рамках этой системы. Составим представление о структуре конкретной системы управления. Как правило, большинство организаций (от средних до крупных) имеют иерархическую структуру с тремя уровнями: нижним, средним и высшим. Кроме такого вертикального структурирования существует и горизонтальное, проявляющееся в специализации по функциям, секторам, отделениям, продуктам и т. п.

При определении потребностей в обучении и развитии управленческого персонала необходимо установить, как в организации описываются содержание деятельности, обязанности и компетентность, соответствующие различным должностям на каждом уровне иерархии, что фиксируется в уставных документах, внутрифирменных руководствах и схеме организационной и функциональной структуры, правилах внутреннего распорядка и должностных инструкциях.

Существующие и будущие потребности в развитии управленческого персонала. Существующие (краткосрочные, текущие) потребности можно установить, сравнивая реальные показатели деятельности менеджеров с их желательным нормативным уровнем, которого следовало бы достичь незамедлительно или в относительно короткие сроки. Например, в одном случае показатели деятельности могут находиться ниже нормативного уровня и для исправления положения необходимо как можно скорее принять меры для их корректирования. В другом случае могут измениться некоторые условия функционирования или сама структура организации (например, введение управления производством с использованием компьютеров), что обуславливает практически безотлагательную потребность в переподготовке с тем, чтобы менеджеры могли развивать новые

навыки одновременно с происходящими изменениями и применительно к ним.

Будущие (долгосрочные) потребности связаны с прогностическими оценками и долгосрочными целями. Главная идея заключается в том, что менеджеры должны не только научиться эффективнее работать в ближайшей перспективе, но и подготовиться к возможному возникновению новых ситуаций в будущем. Таким образом, существующие и будущие потребности в подготовке менеджеров следует оценивать отдельно.

Потребности в развитии управленческого персонала в качественном и количественном выражении. Потребности могут быть выражены в качественных и количественных аспектах. Качественное выражение потребностей отражает содержание работы и компетентность менеджеров. Определяются основные проблемные и (или) функциональные области (лидерство, мотивация, техническое обслуживание и т. п.) и знания, навыки и способности, нуждающиеся в развитии. Потребности, выраженные в качественной форме, позволяют выявить темы или дисциплины программы, а также цели качественных изменений, которых необходимо достичь.

Потребности качественного уровня взаимосвязаны с потребностями, выраженными в количественной форме. Последние показывают число менеджеров, нуждающихся в развитии, и ресурсы для осуществления определенных качественных изменений. Основные показатели потребностей в количественном выражении — это количество должностей управленческого уровня и численность менеджеров, нуждающихся в подготовке и повышении квалификации, затраты времени на обучение, объем деятельности по обучению менеджеров и их развитию, а также необходимые кадровые, материальные и финансовые ресурсы.

Оценка потребностей в обучении и развитии управленческого персонала. Необходимо, чтобы процесс оценки был нацелен на улучшение показателей деятельности самих менеджеров, организации в целом и ее подразделений после завершения программы обучения и развития управленческого персонала. Ориентация на достижение “результатов” позволяет решить задачи будущего.

Процесс оценки представлен на модели (см. рис. 11.2). В ней отправной точкой (*этап 1*) является идентификация существующих (или возможных) проблем организации (в сфере эффектив-

ности, рентабельности, качества, маркетинга и т. п.), степень неотложности и очередность их решения. *Этап 2* — отслеживание проблем в целях установления основных причин их возникновения и выявления проблемных областей. Можно идентифицировать такие причины, как недостаточный обмен информацией, слабая дисциплина, низкий моральный дух или их неэффективное использование, чрезмерно сложная организационная структура, громоздкие процедуры и т. п. В то же время можно точно выявить основные области (по техническому, функциональному и другим признакам), в которых возникают проблемы: отдел маркетинга, сборочная линия, финансовый отдел, цех и др.

На *этапе 3* происходят осознание проблем и накопление информации о них самих, причинах их возникновения и тех областях деятельности, на которые они влияют. При этом важно выявить менеджеров, работающих на разных уровнях иерархии и “порождающих” проблемы или способствующих их появлению. Данный этап позволяет избежать полного анализа потребностей в обучении всех менеджеров организации и сосредоточить внимание только на тех, кто действительно нуждается в развитии.

После выявления проблемных областей и конкретных менеджеров, ответственных за возникновение проблем, начинается *этап 4*, где определяется содержание работы в каждой должности, изучаются должностная инструкция и фактическая деятельность должностного лица, сравниваются полученные данные с нормативными показателями деятельности и результатами оценки фактических показателей, выявляются различия между нормативами и реальными достижениями. Вскрытые элементы недостаточной подготовки раскладываются на конкретные знания, навыки, способности, которые становятся факторами эффективности деятельности менеджера (*этапы 5 и 6*).

Данная аналитическая работа продолжится на *этапе 7* в форме разделения потребностей и предлагаемых решений (различных видов вмешательства) на связанные и не связанные с обучением менеджеров. Оценка потребностей в обучении будет, таким образом, завершена. На *этапе 8* сделанные выводы трансформируются в конкретные цели, учебные программы и мероприятия.

11.3.3. МЕТОДЫ И ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Для реализации процесса оценки потребностей в обучении менеджеров используются различные методы и приемы, апробированные на практике. В качестве методов анализа потребностей в обучении менеджеров используют: наблюдение за действиями менеджеров, анализ отчетов и рабочих журналов, изучение критических ситуаций; интервьюирование, групповые дискуссии, анкетирование, организационное развитие, обучение действием, реализация структурированных программ повышения показателей деятельности.

Метод наблюдения за действиями менеджеров. Многие проблемы, обусловленные недостаточной профессиональной подготовкой, становятся очевидными при внимательном наблюдении и формулировании правильных выводов. Наблюдатель (эксперт, консультант) просто следит за деятельностью менеджера — как он общается с людьми и решает служебные задачи. При этом ведет дневник работы менеджера и анализирует происходящее. В процессе наблюдений можно определить уровень квалификации менеджера и на основании собранной информации сделать выводы о потребности в его обучении.

Анализ отчетов и рабочих журналов. Сведения о потребностях в обучении менеджеров можно получить в отчетах и рабочих журналах организации (например, данные текучести кадров, распределении персонала по возрастным категориям, квалификации, об образовании и пр.). Отчеты и журналы позволяют специалисту собрать базовую информацию о менеджере, его образовании, о дополнительной профессиональной подготовке, опыте и т. п. Выявляются проблемы и жалобы работников. Информация такого рода фокусирует внимание на недостатках, которые устраняются переподготовкой.

Изучение критических ситуаций. Требуется сбор и классификация информации о различных проблемах, происшествиях в организации, неудовлетворительных показателях деятельности менеджеров. Обычно проверяемых просят идентифицировать конкретный вариант поведения, затрудняющий эффективное выполнение обязанностей. Наиболее часто называемые варианты поведения или проблемы затем объединяют в категории потребностей в обучении.

Интервьюирование. Это метод сбора информации посредством установления личного контакта.

Групповые дискуссии. Менеджеры, которые будут заниматься по учебной программе, собираются для обсуждения различных аспектов развития управленческих кадров. Дискуссию необходимо четко структурировать с ее целями, идентифицировать наиболее острые проблемы с предложениями менеджеров по их решению и составить конкретные рекомендации.

Анкетирование. При анкетировании респондента просят предоставить в письменном виде информацию о его работе. Менеджеры обычно заполняют анкеты сами, а их непосредственного руководителя могут попросить помочь в этом или оценить потребности в их обучении. Используются закрытые и открытые анкеты. Закрытая может быть структурирована так, чтобы в ней проставлять оценки в баллах или ответы типа “да” или “нет”. В ней содержится ряд вопросов с набором альтернативных ответов на каждый из них или отводится место для ответа. Открытая анкета предоставляет возможность составить более полную и подробную картину или описать ситуацию. Она побуждает респондента выходить за рамки фактов и данных, высказывать свои впечатления и мнение, сообщать об отношении к работе. Особенно эффективно сочетание закрытого и открытого анкетирований.

Любые методы диагностики можно использовать совместно или раздельно. В табл. 11.3 приведены наиболее важные и часто используемые методы (приемы) и процедуры анализа потребностей с кратким перечислением областей, в которых их применение может дать наилучшие результаты.

Организационное развитие как метод развития персонала. Это плановая деятельность или усилия на уровне всей организации, координируемые сверху, нацеленные на повышение эффективности функционирования и возрастание благополучия организации, которые осуществляются посредством вмешательства в протекающие в ней процессы с использованием положений и методов науки о поведении человека [10]. Организационное развитие осуществляется для эффективного взаимодействия персонала при достижении цели организации. Осознание этого базируется на понимании динамики человеческого поведения и развития организации, предусматривает гармонизацию целей персонала и организации. Основная цель организа-

**Методы оценки потребностей в обучении и развитии
управленческого персонала [10]**

Методы (приемы) оценки потребностей	Выявление организации	Отслеживание проблемных областей причин проблем	Осознание низкого уровня показателей конкретных или групп менеджеров	Определение потребностей менеджеров	Разделение потребностей на связанные и не связанные
1	2	3	4	5	6
Анализ проблем	xxx	xxx	xx	x	x
Сравнение		x	xx	xx	
Экспертная оценка	xxx	xx	xx	xxx	xxx
Анализ содержания работы			xxx	xxx	xx
Должностная инструкция			xxx	xx	xx
Тестирование и экзамены			x	xx	xxx
Интервьюирование	x	x	xx	xxx	xx
Анкетирование	x	x	xx	xxx	xx
Наблюдение за работой конкретного лица	x	xx	xx	xx	x
Изучение критических ситуаций	xx	xx	xx	x	x
Дневниковый метод	x	xx	xx	x	xx
Управление по целям	xx	xx	xx	xx	x
Обучение действием	xxx	xxx	xx	xx	x
Оценка показателей деятельности			xxx	xxx	xx
Самооценка			xx	xxx	xxx

Продолжение табл. 11.3

1	2	3	4	5	6
Планирование продвижения по службе			xx	xx	xxx
Центры оценки (отбора)			x	xx	xxx
Собрание управленческих команд	xx	xxx	xx	x	x
Групповые собрания и дискуссии	x	x	xx	x	x
Создание объединений	xx	xx	xx	x	x
Метод номинальной группы	x	xxx	xx	x	x
Групповой проект	xx	xx	xx	x	x
Метод активизации творческого потенциала группы	xxx	xxx	xx	xx	xx
Метод обучения на моделях	x	x	xxx	xx	xx
Использование социограмм	xx	xxx	x		
Моделирование (анализ) поведения	xx	xx	xx	x	x
Анализ отчетов и рабочих журналов	xxx	xx	xx	xx	xx
Тенденции и возможности на перспективу	xxx	x			
Внутрифирменное сравнение	xx	xx	x		
Обследование (диагноз состояния) руководящего звена	xx	xx	x	xx	xx

1	2	3	4	5	6
Обследование потребностей в развитии менеджеров			x	xxx	xxx
Обследование в целях выявления отношения к работе	xxx	x	xx		
Изучение атмосферы в управленческой среде	xx	xxx	xx	xx	xx
Потребности организационного развития	xxx	xxx	xx	xx	xx
Структурированные программы	xxx	xxx	xx	xx	xx
Обучение действием	xxx	xxx	xxx	xx	x

Примечания: x — высокая эффективность; xx — очень высокая эффективность; xxx — чрезвычайно высокая эффективность.

ционного развития — повышение текущей эффективности, возрастание конкурентной способности. Организационное развитие — это [10]:

- когда в фокусе изменений находятся система в целом и ее взаимосвязанные части;
- долгосрочный подход к изменениям, выражающийся в стремлении повлиять на корпоративные нормы и культуру организации посредством изменения ценностей, установок, знаний, поведения, процессов и структур;
- пронизывающая организацию сверху донизу стратегия изменений, делающая акцент на осознание важности приверженности высшего руководства процессу изменений и его непосредственного участия в этом процессе наряду с другими лицами или группами, которые могут существенно повлиять на результаты совместных усилий;
- подход, опирающийся на данные, используемые для анализа, на решения проблем и стимулирование изменений, а не на выдвиже-

ние предположений относительно того, в чем состоят реальные проблемы;

- подход, ориентированный на изменения, затрагивающие в первую очередь организацию и группы, а уже потом конкретных лиц.

Процесс организационного развития состоит из следующих этапов [10]:

1) вводного — предварительная оценка потребностей, разработка программы, переговоры и обеспечение поддержки со стороны высшего руководства;

2) диагностического — анализ достоинств, недостатков и потребностей организации; обработка данных и введение полученных результатов в систему для установления обратной связи;

3) изменений — изменения состоят в совершенствовании организации с использованием типичных для организационного развития методов вмешательства, таких, как пересмотр разработанной программы, решение проблем, развитие навыков групповой работы, разрешение конфликтов, организация собраний конфликтующих сторон, установление обратной связи, обучение, стратегическое планирование и т. п.;

4) оценки — новый диагноз и сравнение результатов с полученными ранее, анализ изменения показателей эффективности, прибыли, оборота и т. п., идентификация новых проблем, подлежащих решению в будущем;

5) отслеживания — необходим для сохранения усовершенствований, осуществленных при реализации программы организационного развития.

Как видно, процесс организационного развития ориентирован на проблемы и результаты: он затрагивает изменения на уровне как личности, так и организации, а не сводится просто к обучению персонала. На организационное развитие существенное влияние оказывают методы и процедуры анализа различных потребностей, особенно на этапах 1, 2 и 4.

Существуют множественные связи между организационным развитием и различными методами совершенствования управления, с одной стороны, и оценкой потребностей в обучении и развитии управленческих кадров и вмешательством в форме реализации соответствующих учебных программ — с другой. При этом почти каждый этап процесса организационного развития включает определенный

аспект выявления потребностей в подготовке менеджеров, потребностей в обучении и развитии управленческого персонала. На каждом этапе используется ряд методов их анализа (анкетирование, интервьюирование, анализ отчетов и рабочих журналов, изучение критических ситуаций и т. п.).

Оценка выявляет дополнительные потребности в подготовке менеджеров и развитии. Следовательно, информацию, получаемую при реализации программы организационного развития, можно использовать для определения потребностей в обучении менеджеров.

Обучение действием. Одновременно является методом практического решения проблем и развития управленческого персонала. Выявление проблем организации и неудовлетворительных показателей деятельности — важная часть обучения действием. Менеджер, участвующий в процессе обучения действием, занимается диагностикой и анализом реальной проблемы организации. Как правило, выбирается проблема, не имеющая единственного прямолинейного решения, но которую можно рассматривать под разными углами зрения. Используя различные подходы для решения проблемы, вырабатывают обоснованные суждения, развивают навыки и умения работать с людьми. Выбранная проблема, будучи достаточно важной для организации, должна побуждать менеджеров, работающих над ее решением, к мобилизации своих способностей.

Непосредственно в процессе обучения действием оценивают различные потребности организации. Достоинства метода — в сосредоточении внимания на потребностях, которые требуют безотлагательных действий и применения полученных результатов. Однако выявленные потребности ограничены теми областями деятельности, которые рассматриваются в ходе самого проекта по обучению действием.

Реализация структурированных программ повышения показателей деятельности. Структурированные программы повышения показателей деятельности осуществляются с конкретной целью перевода организации в течение определенного периода из одного состояния в другое. Методология программ повышения показателей деятельности опирается на структурированный междисциплинарный подход. При разработке и осуществлении комплекса мер по улучшению показателей компании необходимо следовать определенной процедуре для соблюдения логики процесса, поддержания его темпа в переходном периоде и обеспечения координации и контроля в рам-

ках всей программы. Такие программы обычно состоят из следующих основных этапов [10]:

1. *Предварительный диагноз проблем предприятия.* Вначале необходимо установить, действительно ли имеются возможности для совершенствования и готовы ли руководители высшего звена взяться за охватывающие всю организацию программы деятельности, реализация которых может отнять у них время и потребовать принятия некоторых болезненных решений. Если устанавливается, что предприятие восприимчиво к идее реализации программы изменений, необходимо выполнить ряд предварительных диагностических исследований для сбора текущих базовых данных и выявления определенных признаков существования серьезных проблем: обследование деятельности руководства, оценку финансового состояния, сравнение с другими предприятиями, предварительный анализ тенденций и возможностей в конкретной отрасли и т. п.

2. *Помощь менеджерам высшего звена в выборе правильной ориентации.* Организуются встречи и рабочие семинары, цель которых состоит в разъяснении менеджерам этого уровня характера, последствий реализации программы и методологии, положенной в ее основу. Для демонстрации серьезности проблем, требующих решения, используются предварительные оценки и информация, полученная на первом этапе.

3. *Подготовка к реализации программы.* Составляется календарный план, выполняются подготовительные организационные мероприятия. К ним относятся решения о возможном привлечении внешних консультантов и определение задач внутренних консультантов и инструкторов. При необходимости организуется обучение по диагностике и решению проблем, системному анализу и т. п.

4. *Анализ и определение миссии организации, ее целей и ключевых показателей деятельности.* Внимание сосредоточивается на анализе и определении миссии предприятия, его долгосрочных целей, положения в системе общенациональной экономики или экономики отрасли, текущих задач и показателей работы. Этот этап обычно проходит в форме рабочего семинара по улучшению показателей деятельности, на котором присутствуют руководители высшего звена.

5. *Выявление и анализ основных благоприятных и негативных факторов.* Цели, сформулированные на предыдущем этапе, соотносятся с факторами и силами, препятствующими их достижению, а также с позитивными движущими силами, которые будут действо-

вать на благо предприятия. Анализируются как внешние факторы, так и внутренние (собственные ресурсы, возможности и потенциал). Благоприятные и негативные факторы ранжируют в порядке значимости с оценкой степени их влияния.

6. *Разработка вариантов стратегии и программ действий для улучшения показателей деятельности.* Группы менеджеров и специалистов из разных секторов и функциональных подразделений организации начинают поиск реалистичного решения выявленных проблем. Применяются разные методы решения, в том числе “мозговой штурм” и другие способы активизации творческого потенциала группы.

7. *Подготовка к реализации программ.* Итогом деятельности на предыдущем этапе будут проекты и меры самого разного характера, которые потребуют одобрения со стороны руководства, выделения необходимых ресурсов, распределения обязанностей и согласования действий по непрерывной координации и мониторингу.

8. *Реализация программ действий.* На данном этапе реализуются те программы действий (например, поиск новых дистрибьюторов для работы с продукцией предприятия, реорганизация производственных подразделений, создание подразделения стратегического планирования и т. п.), которые сопряжены с определенными затратами времени как по техническим причинам, так и в силу того, что введенные изменения должны быть восприняты внутри организации.

9. *Оценка и обратная связь.* Как и в случае реализации любой программы организационных изменений в определенный момент основная программа действий завершается, и оцениваются полученные результаты. При этом оценивают как методологию эксперимента, так и состояние организации. В итоге может быть принято решение о необходимости продолжения некоторых программ.

11.3.4. ХАРАКТЕР ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

После выявления потребности в обучении и развитии менеджеров и цели обучения, адаптации программы (разработан собственный пакет учебных и других материалов), отвечающей проблемам предприятия, необходимо выбрать методы обучения менеджеров и их развития, а также вид вмешательства для изменения их деятель-

ности. В табл. 11.4 даны виды вмешательства для улучшения деятельности менеджеров, которые соотнесены с выявленными типами потребностей в обучении и развитии. Например, образование менеджеров (в определенных аспектах их обучение и переподготовка) относится к наиболее эффективным средствам накопления знаний и развития профессионализма, а управленческое консультирование и организационное развитие обеспечивают наилучшие возможности для осуществления изменений в организации и для воздействия на поведение менеджеров в реальных условиях. Некоторые подходы пригодны для любых целей (развитие управленческих кадров, обучение менеджеров, консультирование, обучение на практике и т. п.).

Определение целей и методов обучения и развития управленческого персонала. Последовательность работы по определению методов обучения и развития управленческого персонала представлена на рис. 11.3.

Выбирать методы, технологии, техники обучения и развития целесообразно в соответствии с конкретными потребностями менеджеров и целями обучения. В дальнейшем цель определяет средства обучения и развития персонала.



Рис. 11.3. Выбор методов обучения и развития

Таблица 11.4

Основные характеристики семи видов вмешательства для улучшения деятельности менеджеров [10]

1	2	3	4	5	6	7
Образование менеджеров	Подготовка управленческого персонала	Обучение менеджеров	Обучение персонала на практике	Организационное развитие	Системы организации и практики ее работы	Управленческое консультирование
<i>Процесс</i>						
Формального обучения, помогающей менеджерам приобрести и углубить, главным образом, базовые или новейшие знания и в меньшей степени – невыполнения многообразной управленческой работы	Интегральный, всестороннего, планомерного и непрерывного развития способностей менеджеров и улучшения атмосферы на всех уровнях организации с целью повысить показатели деятельности организации	Формального обучения, помогающей менеджерам приобрести и развить главным образом практическое умение в обучении	Обучению персонала в решении открытых проблем организации с акцентом на формирование навыков, необходимых для анализа и решения принятых в них норм, культуры и психологического климата	Планового и целенаправленного развития человеческих ресурсов организации с использованием методики о поведении людей, а также улучшения принятых в них норм, культуры и психологического климата	Планового внедрения в организацию новых структур и систем, а также методов и процедур управления	Предоставления профессиональной помощи из независимых источников для улучшения и идентификации и решения проблем, повышения общей компетентности менеджеров
<i>Цель</i>						
Дать людям возможность приобрести основы профессии	Улучшить показатели деятельности менеджеров	В соответствии с четко определенными долж-	Повысить компетентность менеджеров, выяв-	Улучшить показатели деятельности организации	Усовершенствовать систему организации и прак-	Улучшить показатели деятельности организации

1	2	3	4	5	6	7
<p>слю менеджера и научить их выполнять многочисленные различные задания в разных организационных контекстах</p>	<p>и повысить их потенциал для продвижения, сформировать управленческую команду в организации, улучшить атмосферу в организации</p>	<p>ностными обязанностями и задачами развивать профессиональные навыки для самостоятельного их применения</p>	<p>ля и решая реальные проблемы организации</p>	<p>ци, добиться интеграции личных целей и целей организации, осуществить позитивные изменения для достижения целей организации</p>	<p>тику ее работы, использовать более эффективные технологии управления, системы информации, процедуры и методы обмена информацией</p>	<p>ции посредством вмешательства консультантов, оказать помощь в практической реализации предло-жений</p>
<i>Концептуальные ориентации</i>						
<p>На широкий круг лиц, имеет целью расширение и углубление знаний менеджеров с охватом широкого круга дисциплин, связанных с профес- сией менеджера</p>	<p>На широкий круг лиц и задач, имеет целью улучшение показателей деятельности всех менеджеров в соответствии с целями организации</p>	<p>На поставленные задачи, конкретные, точно определенные должностные обязанности или функции</p>	<p>На широкий круг лиц и конкретные действия, имеет целью совершенствование практических навыков для выявления реальных проблем организации</p>	<p>На цель – улучшение системы организации в целом и поведения работников, а не показателей деятельности конкретных лиц, а также осуществление изменений в организации</p>	<p>На цель – улучшение организационных систем и структурных возможностей, чтобы способствовать и талантам менеджеров использовать более эффективные</p>	<p>На цель – решение универсальных проблем организации (или) улучшение состояния ее отдельных частей с тем, чтобы в ней можно было осуществить изменение и расширить возможности для решения проблем</p>

1	2	3	4	5	6	7
	<i>Оценка</i>					
Воздействие на результаты деятельности организации можно проследить на уровне логики, но не подтвердить	Определенные результаты можно измерить, если такая составляющая, как обозначение менеджеров, в процессе совершенствования управления несущественна	Результаты могут проявиться незамедлительно и легко оценить, а за их достижением можно проследить	Результаты могут проявиться незамедлительно	Результаты могут проявиться незамедлительно	Результаты могут проявиться незамедлительно	Результаты могут проявиться незамедлительно
	<i>Адресаты</i>					
Студенты, обладающие, как правило, небольшим опытом управленческой работы или не обладающие им совсем, часто очень молодые	Все менеджеры организации и те, кто хотел бы стать в ней менеджером	Почти все лица, являющиеся менеджерами на практике, или те, кто готов стать менеджером	Менеджеры; иногда технические специалисты, не относящиеся к управленческому персоналу	Организация и ее кадровые службы, управленческий персонал	Организационные структуры, системы, менеджеры	Менеджеры и сотрудники, не относящиеся к управленческому звену, организации или ее части

Следующий этап заключается в выборе самих средств обучения и развития управленческого персонала. Однако прежде чем перейти к этому вопросу, важно учесть, что:

- не существует лучшего метода обучения и развития. Каждый из них используется в зависимости от таких факторов, как цель обучения, квалификация преподавателя, исходная база и мотивация слушателей;
- в учебном процессе можно использовать ряд методов обучения. В каждой программе подготовки менеджеров ставится несколько учебных целей. Поэтому даже для одного отдельно взятого занятия может потребоваться сочетание нескольких методов, обеспечивающих, например, получение знаний, развитие навыков и способностей к деятельности;
- арсенал разнообразия средств обучения и развития позволяет достигать поставленных целей.

На выбор методов обучения влияют многие факторы, среди которых — цели обучения, формы и содержание занятий, количество слушателей и их уровень подготовки, время, финансовые возможности, оборудование и помещения и другие ресурсы. Наиболее важны квалификация инструкторов (преподавателей), мотивация и готовность слушателей к обучению, вовлеченность их в учебный процесс и организация самого занятия.

Потребности в развитии управленческого персонала, установленные в соответствии с существующими и (или) возможными проблемами либо задачами организации и способности конкретных менеджеров, являются основой для формирования целей обучения. Цели определяют в зависимости от дополнительной качественной подготовки, которую должны получить специалисты, — расширение и углубление знаний, совершенствование умений и навыков, развитие способностей, необходимых для эффективной деятельности. Предполагается трансформация показателей управленческой деятельности. Ниже приведены примеры выбора целей обучения, иллюстрирующие каждую из категорий результатов обучения.

При определении целей обучения необходимо ориентироваться на слушателя. Каждую цель следует сформулировать в перспективе: что именно сможет узнать, сделать и в каком качестве выступить слушатель после окончания программы обучения. Результаты и цели

обучения служат разработчику учебной программы и (или) преподавателю источником идей по выбору наиболее пригодных методов подготовки.

Взаимосвязь между общими целями развития управленческого персонала, процессом и методами обучения и развития показана на рис. 11.4.

По результатам предварительного анализа потребностей определяются цели обучения и развития. Затем выбираются методы с учетом их потенциала передачи новых знаний, развития навыков и способностей.

Средства развития персонала в этой модели могут использоваться для достижения различных целей, однако средства соответствуют и оказывают наибольшую эффективность только для определенной

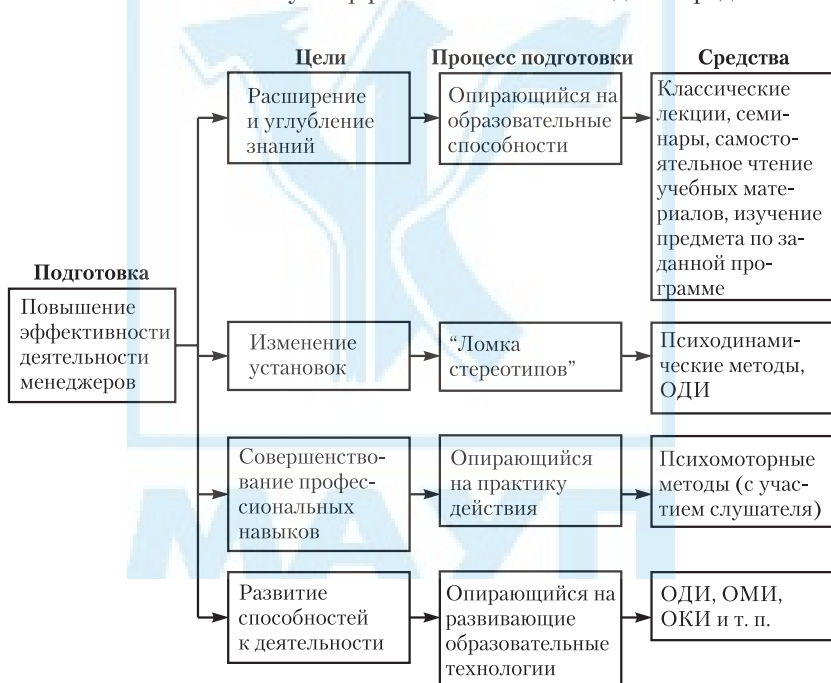


Рис. 11.4. Связи между целями и средствами развития управленческого персонала:

ОДИ, ОМИ, ОКИ — организационно-деятельностные, мыслительные и коммуникационные игры

цели. На следующем этапе необходимо из заранее составленных широких наборов методов выбрать те, которые более точно сфокусированы на выявленных конкретных целях обучения.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Объясните особенности маркетинговой функция в развитии персонала.
2. Охарактеризуйте основные понятия МП.
3. В чем состоит сущность МП и его влияние на развитие кадров?
4. Проанализируйте социально-экономический аспект МП и его влияние на развитие кадров.
5. Охарактеризуйте функции МП.
6. Охарактеризуйте МП организации как философию развития кадров и организации.
7. Как определить потребности в обучении и развитии персонала управления организацией?
8. Приведите общую схему определения потребностей в развитии персонала.
9. Охарактеризуйте процесс оценки потребностей в обучении и развитии управленческого персонала.
10. Как связано организационное развитие и развитие персонала организации?
11. Как определить цели, методы обучения и развития?
12. Как определить характер вмешательства в процесс развития управленческого персонала?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
2. *Голубков Е. П.* Маркетинговые исследования: Теория, методология и практика. — М.: Финпресс, 2000.
3. *Завьялов П. С.* Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: Инфра-М, 2001.
4. *Котлер Ф.* Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. — М.: АСТ, 2000.
5. *Котлер Ф.* Маркетинг менеджмент. — СПб.: Питер, 2002.
6. *Маркетинг* / Под ред. А. В. Романова. — М.: ЮНИТИ, 1996.

7. *Теория маркетинга* / Под ред. М. Бейкера. — СПб.: Питер, 2002.
8. *Управление персоналом: Энциклопедический словарь* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 1998.
9. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 1998.
10. *Управление эффективностью и качеством: Модульная программа* / Под ред. И. Прокопенко: В 2 ч. — М.: Дело, 2001.
11. *Хартген Х.* Маркетинг: основы профессионального успеха. — М.: Инфра-М, 2000.
12. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997.
13. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.



ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

12.1. КОНЦЕПТУАЛЬНО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Методология — учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности. В праксеологическом аспекте под методологией понимают систему теорий, которые используют роль руководящего принципа, орудия научного анализа и средства его реализации. Назначение методологии — давать четкое, системное, развивающееся знание о законах, категориях, при помощи которых действительность может получать адекватное отражение в сознании людей. Есть и другое понимание, где методология — не просто учение о средствах, методах мышления и деятельности, а и о форме организации жизнедеятельности людей.

Л. С. Выгодский (один из основателей современной отечественной психологии) отмечал необходимость целенаправленного руководства со стороны методологии, называя ее философией специальных дисциплин. По его мнению, функциональное место и значение методологии в “организме” науки то же, что место и значение скелета в организме живого существа. Этот “принципиально-методологический скелет” обеспечивает единство и целостность научных систем. Под “скелетом” понимается система основных понятий какой-либо области знания, ее концептуальный каркас. Методология разрабаты-

вает не только методы исследования интересующих нас объектов управления развитием, но и средства организации рефлексивных процессов человека, организации его мышления во время этих исследований.

12.1.1. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СТРАТЕГИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ

Сравнительный анализ стратегических концепций управления персоналом за рубежом свидетельствует [15], что ни одна из них не является универсальной. Главными моментами в работе с персоналом должны стать ресурсная ориентация, т. е. использование индивидуальных способностей работников в соответствии со стратегическими целями организации (в первую очередь для овладения новыми технологиями), а также интеграция стремлений, потребностей и запросов работников с интересами организации. При максимизации использования технических возможностей, гуманизации труда и всемерном развитии инициативы сотрудников как стратегических направлений совершенствования деятельности персонала необходимо исходить из таких концепций:

- социальные инновации важны так же, как и технологические;
- капитал нужно инвестировать не только в передовую технологию, но и в подготовку и обучение кадров;
- координация активности сотрудников должна обеспечиваться через средства коммуникации и взаимопонимание;
- проблемы следует решать совместными усилиями коллектива с преобладанием кооперативного стиля работы.

Ключевые элементы передовой кадровой стратегии включают стратегические намерения и направления [15].

Стратегические намерения предполагают наращивать кадровый потенциал корпорации, чтобы реализовать ее стратегию, повышая роль кадровых служб, обеспечивая конкурентоспособность фирмы через партнерство руководства и персонала, и создать соответствующую корпоративную культуру, порождающую ответственность и мотивирующую персонал на развитие. Исходя из этих намерений, службы управления персоналом должны создавать конкурентные преимущества фирме:

- повышать уровень ответственности ее работников, используя средства управления корпоративной культурой. Сильная корпоратив-

ная культура позволяет привлекать и удерживать таланты, а плоды их труда способствуют высокой репутации фирмы, притягивают новых потребителей и высококвалифицированных работников;

- наращивать ее человеческий потенциал и обеспечивать повышение профессиональной компетентности работников, что становится лейтмотивом деятельности кадровых служб и линейных руководителей. Успех достигается тщательной диагностикой персонала, разработкой планов его развития, выполнение которых позволяет устранить разрыв между возрастающими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности работника. Составление планов основывается на моделях компетентности, разрабатываемых для каждой должностной позиции.

Моделирование интеллектуальных и деловых качеств работника позволяет направлять развитие персонала на адаптацию к сложившейся организационной сфере деятельности и овладение знаниями, умениями и навыками для работы в профессиональной сфере.

Стратегические направления как компонент стратегии раскрывают пути достижения стратегических целей корпорации. Для их реализации персоналу управления макроуровня следует владеть стратегическим мышлением, обеспечивающим стратегическое видение развития организации и ее персонала. Следовательно, ключевым элементом предстоящих изменений в кадровом менеджменте должен стать менеджер по персоналу. Именно от его готовности к профессиональному развитию и последующей готовности к управлению развитием персонала организации зависит, с одной стороны, выход общества из системного кризиса, а с другой — состоится ли эта новая профессия.

12.1.2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Стратегическое развитие человеческих ресурсов (РЧР) направлено на создание обучающейся организации и условий для обучения, развития и совершенствования профессиональных навыков в целях повышения уровня организационной, командной и индивидуальной эффективности. Стратегическое РЧР включает [1] введение, устранение, модификацию, управление и руководство процессами и обязанностями таким образом, чтобы все индивидуальные работники

и члены команд обладали знаниями, умениями, навыками и компетентностью, требуемыми для выполнения текущих и потенциальных задач, поставленных организацией. Это развитие, исходящее из видения будущих способностей и потенциала людей, протекает в рамках общей стратегической модели организации. Стратегии РЧР вытекают из деловых стратегий и поддерживают их реализацию. Текущие и будущие потребности организации удовлетворяются за счет использования качественных человеческих ресурсов.

Стратегическое РЧР направлено на создание целостной модели развития персонала, большая часть процессов РЧР — на формирование среды, где работников поощряют к развитию. Деятельность РЧР включает тренинговые программы по развитию интеллектуального капитала и культивированию организационного, командного и индивидуального обучения. Создается обучающая организация, в которой происходит систематическое управление знанием. Стратегическое РЧР также планирует подходы к стимулированию самостоятельного развития при поддержке и руководстве со стороны организации.

Политика РЧР связана с инвестированием в персонал и развитием человеческого капитала организации. Одна из основных целей управления человеческими ресурсами (УЧР) — создание условий, при которых будет реализован скрытый потенциал работников, включающий, как правило, не просто способность приобретать и использовать новые знания, умения и навыки, но и накопленные нереализованные идеи о путях совершенствования деятельности организации.

Основные задачи стратегического РЧР [1]:

- разработка стратегий индивидуального обучения;
- совершенствование организационного обучения и создание обучающейся организации;
- управление знанием;
- формирование интеллектуального капитала;
- улучшение качеств руководящих работников;
- развитие “эмоциональной культуры” и стратегической способности.

Стратегии развития человеческих ресурсов. Стратегии индивидуального обучения. В организации руководствуются их требованиями к человеческим ресурсам, выраженными в умениях, навыках и типах поведения, необходимых для достижения организационных

целей. Начальной точкой должны служить подходы к предоставлению возможностей для обучения и развития. Под обучением специалисты США подразумевают повышение уровня знаний и развитие навыков, а под развитием — переход в другое состояние функционирования организации.

Стратегия должна отражать:

- способы определения потребностей в обучении;
- роль планирования личного развития и самообучения;
- поддержку индивидуального обучения посредством руководства, консультирования, обучающих центров, наставничества, внеорганизационных курсов (для удовлетворения конкретных потребностей работника), внутренних и внешних тренинговых программ и курсов (для удовлетворения потребностей группы).

Стратегии организационного обучения. Организации можно назвать постоянно обучающимися системами, а организационное обучение — процессом скоординированных системных изменений со встроенными механизмами для индивидуального и группового доступа, формирования и использования информационных ресурсов предприятия структуры и культуры в целях развития организационной способности.

Стратегия организационного обучения нацелена на развитие ресурсной способности компании. Это созвучно одному из базовых принципов управления человеческими ресурсами, а именно необходимости инвестирования в людей для развития человеческого капитала, требуемого для организации, и увеличения объема знаний, умений и навыков. Согласно теории человеческого капитала знания, умения и навыки, полученные работником в результате образования и тренинга, включая приобретение профессиональных навыков на основании личного опыта, формируют определенный объем производственного капитала.

Принципы организационного обучения:

- передача работникам четкого и целостного видения организации для повышения осознания необходимости в стратегическом мышлении на всех уровнях;
- необходимость разработки стратегии в рамках организационного видения, которое помимо убедительности отличается емкостью и недвусмысленностью. Это будет способствовать расширению диапазона стратегических возможностей и развитию мышления, а также задаст нужное направление генерации знаний;

- в рамках видения и целей основными движущими факторами организационного обучения становятся процессы регулярного диалога, коммуникации и обсуждения;
- важность стимулирования людей к пересмотру принимаемых на веру предположений;
- значимость развития стимулирующего обучения и инновационного климата.

Организации с *одиночной “петлей обучения”* определяют для себя “ведущие переменные”, т. е. то, чего они ожидают достичь. Затем они контролируют и оценивают достижения и при необходимости предпринимают корректирующие действия, завершая, таким образом, “петлю”. *Двойная “петля обучения”* возможна, если контроль инициирует действие по пересмотру “ведущих переменных” в связи с необходимостью соответствия новой ситуации, возникшей во внешнем окружении. Организация получает для себя новые ориентиры в свете изменившихся обстоятельств и, следовательно, способна принять решение о методах достижения новых целей.

Процесс организационного обучения — основа концепции *обучающейся организации*, которая постоянно совершенствуется благодаря созданию и развитию способностей, требуемых для будущего успеха. Эта организация способствует обучению всех своих членов и постоянно трансформируется. Она должна уметь адаптироваться к изменяющимся условиям и развивать свой персонал. Обучающаяся организация обладает умением создавать, приобретать и передавать знание, а также изменять поведение, чтобы учесть новое знание и идеи. В ней реализуются [1]:

1) *систематический процесс решения проблем*, базирующийся на философии и методах движения за повышение качества. Его основополагающие идеи:

- научное обоснование, заменяющее догадку в диагностике проблем;
- предпочтение фактических данных предположениям как основа для принятия решений (управление, основанное на фактах);
- использование простых статистических инструментов (гистограмма, карта Парето и причинно-следственная диаграмма) для структурирования данных и формулирования выводов;

2) *экспериментальная деятельность*, которая состоит из систематических исследований и проверки новых знаний. Программы

непрерывного совершенствования (“кайзен”) — важная характеристика обучающейся организации;

3) *обучение на базе прошлого опыта* — обучающаяся организация пересматривает успехи и неудачи, систематически их оценивает и фиксирует полученные уроки доступным для сотрудников способом;

4) *обучение за счет других* — выход за рамки непосредственного окружения в целях приобретения новой перспективы нередко сопровождается выдающимися откровениями (“бессовестная кража идей”). Более формальное название этого процесса — “бенчмаркинг” — описывает организованный процесс выявления компаний с “наилучшей практикой” и последующего анализа возможности и целесообразности копирования их действий с некоторыми модификациями для применения внутри компании;

5) *быстрое и эффективное распространение знания по всей организации* посредством поддержки людей с новым экспертным знанием или путем обучающих и тренинговых программ, если они открыто связаны с реализацией.

Фокусирование на коллективном решении проблем внутри организации достигается благодаря использованию командного обучения и метода “гибких систем”. При этом рассматриваются все возможные причины возникновения проблем, чтобы провести более четкую границу между теми, которые можно решить, и теми, которые нельзя решить в принципе.

Стратегия обучающейся организации основана на принципе, что обучение — непрерывный процесс, а не набор дискретных тренинговых мероприятий. Она включает стратегии индивидуального, организационного обучения и управления знанием.

Стратегия управления знанием. Управление знанием базируется на отношении к знанию как к ключевому ресурсу, включает трансформацию ресурсной базы знания путем выявления релевантной информации и затем обмен ею для стимулирования обучения. Цель — генерация потока знания и последующее ускорение его движения от организации в направлении ее членов.

Стратегия управления знанием стимулирует обмен информацией посредством взаимодействия людей и предоставления им доступа к необходимым ресурсам. Знание содержится в презентациях, отчетах, базах данных, библиотеках, документах о политике организации и руководствах к действию. Оно может перемещаться по организации

традиционными методами: собрания, рабочие группы, курсы, мастер-классы, публикации, видео- и аудиосредства. Важно при этом раскрыть скрытое знание, что достигается в ходе проведения интервью и организации системы, позволяющей проговаривать скрытое знание и затем обмениваться им внутри организации.

Интеллектуальный капитал состоит из “скрытых” активов организации, которые могут относиться к потребителям (бренды, лояльность), к организации (корпоративная экспертиза, накопленное знание, коммерческие секреты, системы и методики) и к индивидуальным работникам (ноу-хау, способности, особые умения и навыки). Последние составляют человеческий капитал организации, где собственно и концентрируются кадровые стратегии.

Стратегия развития интеллектуального капитала, которая концентрируется на максимизации активов и минимизации пассивов, должна базироваться на информации об имеющихся способностях и оценке будущих потребностей. Определяются возможности развития способностей для удовлетворения будущих потребностей организации и разрабатывается стратегия обучения.

Стратегии развития руководящих кадров. Руководящие кадры в своих подходах к повышению эффективности организации ориентируются на долгосрочную перспективу:

- снабжают менеджеров информацией о том, чего от них ожидают;
- предоставляют возможность сверить цели, согласно которым будет оцениваться эффективность работы менеджеров, и определить области несоответствия, в которых следует повысить уровень компетентности;
- позволяют выявить менеджеров, обладающих определенным потенциалом, стимулируют их к составлению и выполнению планов личного развития и обеспечивают условия для развития, обучения и опыта, для подготовки к более сложным задачам индивидуального и организационного характера;
- формируют условия для сохранения преемственности руководителей и создания системы, регулирующей и контролирующей этот процесс.

Развитие руководящих кадров должно быть ориентировано на потребности организации, несмотря на то, что в центре внимания этого процесса находится развитие индивидуальной эффективности и потенциала. Именно организация должна решать: какие руководи-

тели ей нужны для достижения стратегических целей; как можно их привлечь; как развивать наиболее эффективно. Даже акцентируя внимание на значении и целесообразности самостоятельного развития, что само по себе правильно, организация должна определять направление этого саморазвития в плане приобретения знаний, умений, навыков и типов поведения, пусть в более широком смысле, но достаточно четко.

Способность организации реализовывать деловые стратегии согласно ключевым факторам организационного успеха (инновация, качество, лидерство в издержках и т. д.) в большой степени зависит от степени развития способности руководителей удовлетворять конкретные потребности бизнеса и соответствовать определенным условиям. Управленческие способности, подчеркивая их масштабность, это:

- формулирование амбициозных целей;
- разработка товарно-рыночных стратегий, поддерживающих устойчивую конкурентоспособность организации;
- создание функциональных стратегий, поддерживающих стратегические амбиции и товарно-рыночные стратегии;
- разработка и эффективное использование систем управления организацией;
- формирование организационной культуры будущей организации;
- структуризация и реструктуризация частей и организации в целом согласно возникающим приоритетам;
- повышение прибыли за счет постоянного улучшения показателей производимых продуктов и обслуживания потребителей.

Основные виды деятельности по развитию руководящих кадров, подлежащие учету при формулировании стратегии:

- анализ существующих и будущих потребностей в обучении руководящих сотрудников;
- оценка уже имеющихся и потенциальных умений, навыков и уровня эффективности работы руководителей в соответствии с выявленными потребностями;
- разработка политики, стратегий и планов для удовлетворения этих потребностей.

Стратегии развития “эмоциональной культуры”. Понятие “эмоциональная культура” включает: способность осознавать собственные чувства и чувства других людей; мотивировать себя и других,

управлять эмоциями в себе и в отношениях с окружающими. Наличие высокой степени “эмоциональной культуры” является необходимым качеством успешного лидера.

Выделяют такие составляющие “эмоциональной культуры” [1]:

1) *саморегуляция* — способность контролировать или переориентировать деструктивные импульсы и настроения и регулировать собственное поведение в сочетании со стремлением энергично и настойчиво достигать намеченных целей. Этот аспект связан с шестью факторами компетентности: самоконтроль, честность, инициатива, адаптивность (принятие неопределенности), открытость относительно изменений и высокая степень ориентированности на результат;

2) *самоосознание* — способность осознавать и понимать свои настроения, эмоции и мотивы наряду с влиянием, которое они оказывают на окружающих;

3) *социальная ориентация* — способность понимать эмоциональный настрой других людей и умение строить отношения с людьми с учетом их эмоциональной реакции. Этот аспект связан с шестью факторами компетентности: симпатия, умение растить и удерживать таланты, организационное осознание, осознание культурных различий, принятие разнообразия, обслуживание клиентов и покупателей;

4) *социальные умения и навыки* — мастерство в управлении отношениями и создании сетей для получения результатов от других людей, умение достигать личные цели, способность находить общий язык и строить отношения с окружающими. Этот аспект связан с пятью факторами компетентности: лидерство, эффективность в руководстве изменениями, управление конфликтами, влияние коммуникации, экспертиза в создании и руководстве командами.

Предложены следующие шаги, требуемые для развития “эмоциональной культуры” [1]:

- оценка должностных требований в плане эмоциональных умений и навыков;
- оценка индивидуальных работников для определения уровня их “эмоциональной культуры”;
- круговая обратная связь как важный источник информации;
- измерение готовности к переменам, подготовка людей к повышению уровня “эмоциональной культуры”;

- мотивирование людей к осознанию того, что опыт обучения будет им полезен;
- превращение изменений в самоуправляемый процесс, стимулирование работников к составлению планов обучения, соответствующих их интересам, ресурсам и целям;
- фокусирование внимания на понятных, выполнимых целях, на ближайших доступных шагах, помня о том, что культивирование нового навыка — поступательный процесс, при котором время от времени будут проявляться старые привычки;
- предотвращение рецидивов, демонстрация людям, как они могут извлечь уроки из неизбежных ошибок;
- обеспечение обратной связи;
- стимулирование закрепления навыка на практике, исходя из того, что “эмоциональную культуру” нельзя сформировать быстро;
- представление моделей образцов поведения;
- стимулирование и поддержание климата, вознаграждающего за самосовершенствование;
- разработка правильных критериев оценки результатов и ее проведение согласно этим критериям.

Развитие стратегической способности. *Стратегическая способность* — способность выбирать наиболее подходящую стратегию и курс действий, необходимых для ее реализации, включая требования в области ресурсов. Стратегия РЧР для развития стратегической способности включает планирование обучающих действий, которые позволят улучшить:

- способность формировать стратегическое видение;
- понимание быстроменяющейся внешней среды, процессов и инструментов стратегического принятия решений, способов создания стратегии;
- отбор и оценку работников, ответственных за принятие стратегических решений;
- связь между стратегией и ее реализацией на практике;
- качество стратегического мышления и обучения;
- управление и развитие базы знаний организации.

12.2. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ

Рассмотрев взаимосвязи понятий теории управления (см. главу 1, рис. 1.1), можно сделать вывод об их взаимозависимости и взаимовлиянии, о том, что они концептуально отображают механизм стратегического управления развитием.

12.2.1. ЦЕЛИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Под *механизмом управления* развитием персонала понимают совокупность цели, функций и методов управления развитием. Механизм управления — составная часть системы управления развитием, обеспечивающей воздействие на факторы внешней и внутренней среды, от состояния которых зависит результат развития. *Цель* — образ будущего результата развивающей деятельности, к которому стремятся, а *функция* — фактическое действие по развитию.

Цели развития персонала организации характеризуются тремя признаками: отражают желаемые количественно-качественные характеристики персонала в будущем; обозначают эти состояния будущего конкретно и отличаются от индивидуальных целей тем, что обладают свойством, обязательным для всех работников организации; их официально утверждают. Цели выполняют функции управления, координации и контроля. Они управляют поведением, стимулируют взаимное согласование поведения, осуществляют координирующую функцию, определяют критерии для контроля.

Управление развитием персонала предполагает: определение целей развития персонала и основных направлений деятельности; средств, форм и методов осуществления поставленных целей развития; организацию работы по выполнению принятых решений в сфере развития; координацию и контроль намеченных действий; постоянное совершенствование системы работы с персоналом.

Когда общая стратегия развития организации осознана, становится возможным установить цели и стратегии развития персонала и механизмы управления развитием, совмещенные с ней (стратегией). Необходимость согласования между собой стратегии управления развитием персонала и стратегии организации определяется требованием закона соответствия систем (см. главу 2).

К эффективным методам управления развитием персонала на стратегическом уровне относятся программно-целевые, а на тактическом — экономические, административные и социально-психологические.

Программно-целевые методы осуществляют организующее, целенаправленное объединение всех методов на достижение стратегической цели управления развитием персонала организации.

Экономические методы включают прогнозирование и планирование работы с персоналом, например расчет баланса рабочих мест и трудовых ресурсов, определение потребности в развитии персонала, источников ее обеспечения и др.

Административные методы реализуют различные способы воздействия на развитие работников и основываются на использовании установленных организационных связей, правовых положений и норм (например, правил внутреннего трудового распорядка, положений о порядке оценки и высвобождения работников и т. д.).

Социально-психологические методы управления развитием персонала представляет собой конкретные приемы и способы воздействия на процесс формирования и развития трудового коллектива и отдельных работников, в связи с чем подразделяются на социальные и психологические. Первые из них призваны больше воздействовать на коллектив (социальное планирование, создание оптимального социально-психологического климата и др.), а вторые — на отдельных работников (методы оценки персонала и др.). Социально-психологические методы — наиболее тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Искусство управления развитием персоналом заключается в дозированном и дифференцированном применении тех или иных приемов.

12.2.2. ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

К основным функциям организации, производящей товары и услуги, относятся: производство, маркетинг, развитие и управление [4]. Поскольку механизм стратегического управления должен воздействовать на персонал, через который реализуются все законы развития в политической, материальной и духовной сферах, то суть

управления развитием персонала проявляется в конкретизации кадровой деятельности на нижних уровнях организационной иерархии.

Производственная функция организации включает все действия, непосредственно связанные с производством товаров и оказанием услуг, влияет на функцию развития через систему требований к персоналу, необходимому для ее реализации.

Маркетинговая функция проявляется в результатах продажи и (или) продвижении товаров либо услуг предприятия, определения потребности в кадрах и в их пополнении. Маркетинг персонала определяет идеологическую основу развития персонала, подготовки необходимых человеческих ресурсов для организации сегодня и в будущем.

Функция развития направлена на постепенное раскрытие потенциала, усиление положения в мире бизнеса. В процессе принятия решения по развитию персонала формулируются кадровые стратегии, определяются программы развития и т. п.

Функция управления состоит в управлении функционированием и развитием предприятия. Под ее реализацией понимают системную деятельность, которую можно представить как совокупность процессов, обеспечивающих развитие персонала посредством целенаправленных управленческих воздействий через разработку и реализацию комплексной целевой программы. Например, построив граф цели развития персонала, включающего цели развития способностей, мышления, личности, организма человека (рис. 12.1), можно:

- логически вывести критерии достижения подцелей и правильно соотнести планируемые мероприятия в органах управления с этими целями;
- оценить относительную важность (системные приоритеты мероприятий) персонала, привлекаемого к совместной деятельности;
- оптимально разделить между органами управления информационные ресурсы, средства управления, резервы;
- отслеживать варианты достижения главной цели деятельности.

Стратегия разрабатывается в процессе абстрагирования комплекса плановых, проектируемых, программируемых мероприятий развития персонала. На рис. 12.2 представлен мыслительный механизм, который на основе конкретного содержания кадровой работы “внизу” (а) по развитию персонала замещает их абстрактно-конкретными содержаниями (б) и предельно значимыми абстракциями высшей

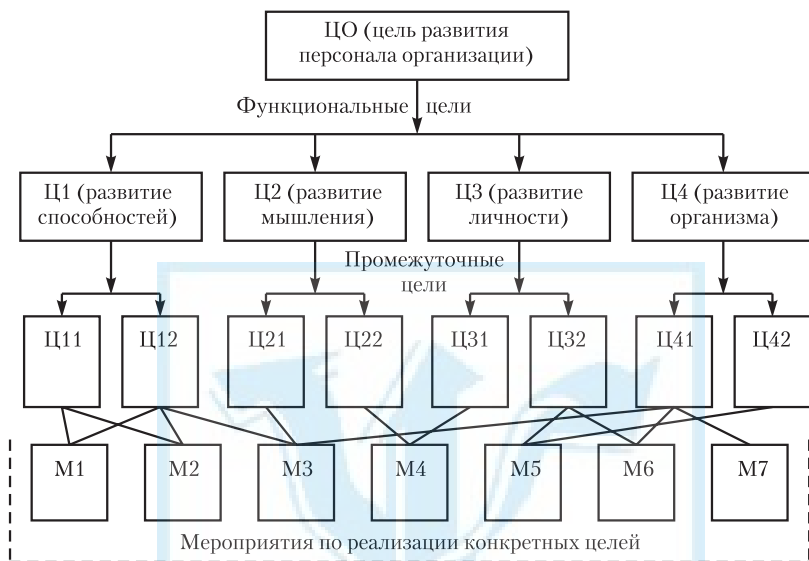


Рис. 12.1. Общий вид графа целей деятельности по развитию персонала организации



Рис. 12.2. Последовательная конкретизация содержания стратегической деятельности персонала управления

определенности и организованности системной деятельности персонала организации (θ) с последующей передачей последних для практического воплощения в деятельности на конкретные уровни управленческой иерархии. Но передача на конкретный уровень $K(A)$ осуществляется на основе конкретизации стратегии (A) на функциональном уровне (AK) и затем в виде норм направляется для практической деятельности.

Система стратегического управления развитием персонала состоит из подсистем, имеющих свои механизмы управления. Причем управляющие воздействия формируются на основе принятия решения, координирующего выполнение всех функций организации с учетом стратегической цели (“дерева целей”) и стратегии управления. Так, это может быть программно-целевая стратегия с механизмом управления, основанная на комплексной программе достижения цели организации.

Механизм управления является наиболее активной и значимой частью системы стратегического управления развитием персонала, но требует развития рефлексивно-мыслительного механизма.

12.2.3. РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНО-МЫСЛИТЕЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ПЕРСОНАЛА УПРАВЛЕНИЯ

Понятие рефлексивно-мыслительного механизма персонала управления. Особенностью современного управления развитием не только персонала, а и организационных систем, проявляющейся как стратегический фактор, является рефлексивно-мыслительный механизм управления на стратегическом уровне иерархии управления.

Когда человек встречается препятствие в жизнедеятельности и деятельности, то, испытывая затруднения, переходит в особое (рефлексивное) отношение к действительности [2], если не начинает действовать методом проб и ошибок. В качестве условия “включения” рефлексии — затруднение в деятельности. Процедура рефлексии представлена на рис. 12.3. Человек находится в сфере своей деятельности (1), выполняет управленческие функции (2). По каким-то причинам он начинает испытывать затруднения в работе (3). Процедура рефлексии начинается с “выхода” из деятельности (4) в рефлексивную сферу (8). Затруднение исследуется (5). Строится картина

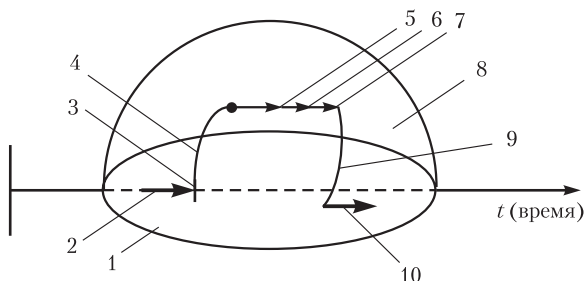


Рис. 12.3. Процедура управленческой рефлексии

(знания) о происшедшем. Результаты исследования подвергаются критическому анализу (6).

На основе найденных причин изменяют (7) норму. Под нормой понимают предписание к деятельности (10). В зависимости от предписания различают проект, цель, план деятельности, технологию, метод и т. п. При этом учитывают индивидуальные особенности, связанные с целенаправленной, плановой, программной деятельностью человека. Рефлексия заканчивается “возвращением” (8) в действительность (9).

Специфическим типом рефлексии выступает методологическая рефлексия. Связанная с выявлением реализуемых в деятельности методов, она осуществляется выходом из управленческой рефлексии и образованием еще одного этапа рефлексивной деятельности (рис. 12.4).

Методологическая функция (М) проявляется в связи с необходимостью организации мыслительных и мыследеятельностных процедур в методической (Д) деятельности. Рефлексируя методическую деятельность (13), критикуя (14) и нормируя (15) ее, выделяется особая роль средств и способов организации мышления. Средствами методологического мышления являются языки описания и проектирования деятельности. Например, обычный язык (русский, украинский) и профессиональные языки. Они определяют многие процедуры мышления. При реализации методологической функции в критике чаще всего находят новые пути достижения целей и конкретные причины затруднений. В современных условиях ведущим требованием становится совмещение действия и рефлексии, что приводит к “самоорганизованности”. Методология придает культуру самоорганизации в деятельности, особенно развивающей.

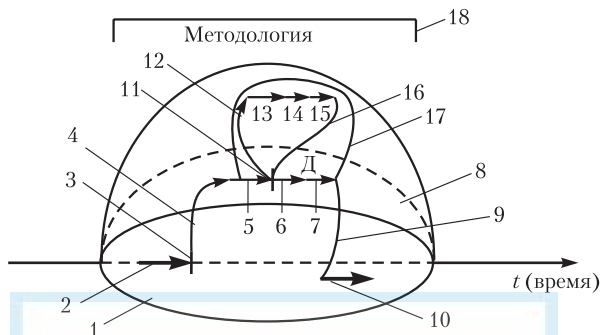


Рис.12.4. Схема построения управленческой и методологической рефлексии:

1–10 – пояснения аналогичны с рис. 12.3; 11 – затруднения в управленческой рефлексии; 12 – выход в методологическую рефлексии; 13 – исследование причин затруднений в управленческой рефлексии; 14 – критический анализ результатов исследования причин затруднений в управленческой рефлексии; 15 – изменения (нормирование) средств и способов мышления; 16 – возврат в управленческую рефлексии; 17 – “сфера” методологической рефлексии; 18 – подпространство методологических средств

Следовательно, рефлексия позволяет изменять деятельность человека на основе ценностного сопровождения практики, определенных критериев и ограничений в принятии решений. Это делает необходимым формирование рефлексивных способностей у человека, культуры рефлексивной организации деятельности.

В соответствии с уровнем культуры мышления и рефлексии деятельность лиц, принимающих решения, может быть представлена в виде цикла рефлектирующего мышления. В цикле совмещаются функции и реализующие их процессы:

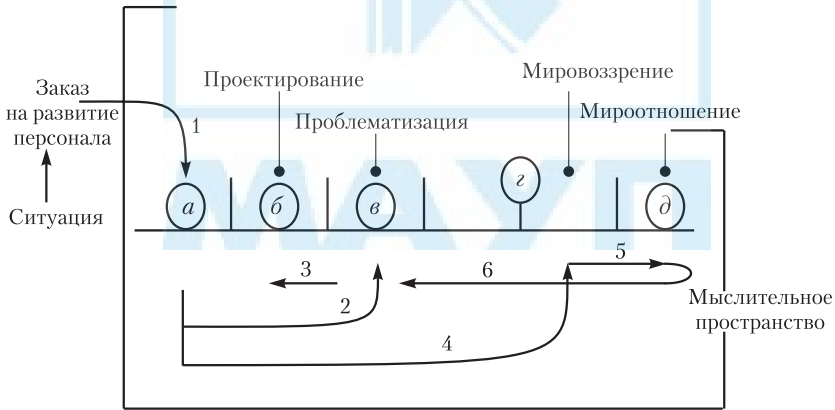
- 1) реконструкция ситуации с выделением “зоны” напряжения, затруднения, деструкции;
- 2) критическое оценивание деструктивных процессов с выделением источников деструктивности;
- 3) коррекция и нормирование цикла (проектирование, программирование, технологическое конструирование и т. п.) на основе учета выявленных причин, а также использование языковых средств для критики и нормирования [2];

4) построение понятийной (концептуальной) модели ситуации затруднения в развитии персонала при ее непонимании в ходе критического анализа и коррекции мировоззрения;

5) использование базовой и индивидуальных систем ценностей лицом, принимающим решения (мироотношения);

6) повторное обращение к критическому анализу причины затруднения (проблематизации) и последующего проектирования развития персонала организации.

В рефлексивном цикле можно выделить пять исходных функциональных мест для мыслительных процессов (рис.12.5): *a* – ситуационная рефлексия, которая исследует сложившуюся ситуацию в сфере развития персонала; *б* – нормирование как депроблематизация рефлексии, т. е. разработка плана, программы, технологии развития персонала; *в* – критика результатов исследования причин затруднений в развитии персонала; *г* – концептуальное оформление сложившейся ситуации в сфере развития персонала организации как основы для проблематизации и депроблематизации; *д* – ценностное самоопределение или полагание ценностей, лежащих в основе будущего корректирования или построения развивающей практики управленческой деятельности.



Траектория мысли стратега

Рис. 12.5. Рефлексивный цикл мыслительных процессов (1–6)

Уровни развития рефлексивно-мыслительного механизма персонала управления. В процессе принятия решений рефлексивно-мыслительного механизма можно выделить уровни, приведенные на рис. 12.6.

Индивидуально-смысловой уровень. Решения принимаются на основе логического рассуждения и индивидуального смысла, присущего только данному человеку. Этот смысл формируется благодаря индивидуальному опыту человека, его “модели” или “образу” реального мира, он тесно связан с изменением конкретной ситуации. Исходя из этого, люди на смысловом уровне не могут понять друг друга, а решения принимаются ими часто не только необоснованно, но и лишены организационного смысла. Таким образом, на этом уровне решения принимаются на основе “здорового смысла”.

Коммуникативно-смысловой уровень. Предполагает принятие решения на основе коммуникативного взаимодействия управленческого персонала. Речь идет не о традиционном общении, а о специально организованной коммуникации (см. рис. 7.4).

Коммуникация лиц, принимающих решения, начинается в связи с необходимостью согласования совместной деятельности по управлению развитием. При этом должно быть как минимум двое: автор, формирующий текст, и человек, понимающий его. Результат подобного понимания называется смыслом. Он не совпадает с содержанием

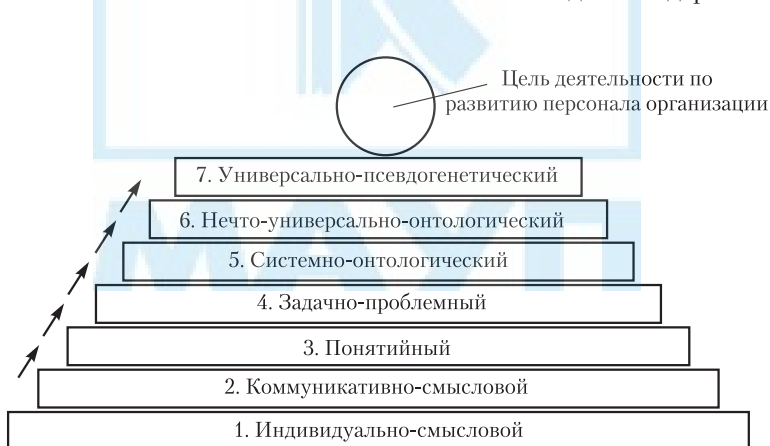


Рис. 12.6. Рефлексивно-мыслительные уровни рефлексивно-мыслительного механизма персонала

текста. Понимание — это смыслообразование у понимающего авторское представление. Значение же — эталон организованного, согласованного с другими или сконструированного представления. В восприятии сначала порождаются стихийные индивидуальные представления, на основе которых формируются общезначимые.

Таким образом, после восприятия текста понимающий его воспринимает с помощью эталонных представлений. Значение предполагает, что автор и понимающий одинаково представляют главные составляющие реального мира и могут их использовать для реконструкции или проектирования мира деятельности. Понимание текста — целостность, состоящая из всевозможных процессов, включая восприятие текста с построением первичного образа смыслового типа и различными рефлексивными процедурами.

В схеме коммуникации дополнительно предусмотрены позиции критика, арбитра и организатора коммуникации. Эти позиции могут занимать автор, понимающий или специально подготовленные лица. Условием возникновения критики является появление иного истолкования мысли автора. В позитивной критике сказанное не должно противостоять исходному содержанию мысли автора, а подчеркивать его. Критика усиливает и определенным образом организует содержание мысли, придает ей форму. Организатор коммуникации обеспечивает и поддерживает существование коллективной мыслительной деятельности. При этом уровень развития рефлексии у организатора коммуникации должен быть выше, чем у остальных участников. Организатор коммуникации (управленец, лицо, принимающее решения) “запускает” коммуникацию, когда появляется затруднение, порождающее задачу или проблемную ситуацию. Важнейшие компоненты организованной коммуникации — цель совместной деятельности и способ как нормативное представление о порядке ведения дискуссии в определенных рамках для каждого участника. При возникновении затруднений, требующих арбитражных действий, используется позиция арбитра. Однако сейчас, как правило, нет культуры организованной коммуникации, и руководитель выбирает вариант деятельности только на первом уровне.

Участники коммуникации пребывают в одном мире деятельности, но занимают различные позиции с характерным для каждой из них сознанием, мировоззрением и языком. Они в одной и той же ситуации могут видеть различное, исходя из своей позиции. Организатор

коммуникации с помощью арбитра, способного оперировать абстрактными понятиями и категориями, организует обоснованную критику и арбитражную оценку различных точек зрения. Владение абстрактными понятиями позволяет арбитру иметь превосходство над участниками коммуникации, их субъективными смыслами. Он обеспечивает слияние индивидуальных точек зрения с общезначимыми в деятельной кооперации.

Первый и второй уровни считаются *допонятийными*. Именно на них чаще всего принимают решения руководители организаций.

Понятийный уровень. Основан на отходе от субъективных, индивидуальных мнений и использовании в понимании строгих понятий. Понятия как формы логического мышления отражают общие и существенные свойства, связи и отношения предметов и явлений. Они характеризуются постоянством, совершенной определенностью, всеобщим признанием, однозначностью языкового выражения. В повседневной жизни люди, хотя и пользуются понятиями, но очень часто вкладывают в них индивидуальный смысл. Поэтому в большинстве своем эти понятия редко обладают общими признаками и перечисленными характеристиками.

Для принятия решения на этом уровне необходимо владеть понятийным мышлением, использовать специальные средства для профессионального общения управленцев и лиц, принимающих решения, например язык теории деятельности [2]. С помощью языка теории деятельности оформляются смыслы заказчика, создаются абстрактные взаимосвязанные представления о процессе реализации заказа, формируется пространство предстоящей деятельности. Таким образом, язык теории деятельности позволяет профессионалам в сфере управления понимать друг друга на абстрактном уровне.

Задачно-проблемный уровень. Рефлексивно-мыслительный механизм лиц, принимающих решения, характеризуется задачей и проблемной формами организации мышления. При этом для решения задач и проблем необходимо выходить на абстрактные уровни, т. е. владеть методом перехода от абстрактного к конкретному и наоборот. Цель — перейти от индивидуально-смыслового понимания проблемной ситуации, сложившейся в процессе принятия решений, к пониманию ее через значения, выраженные на абстрактном уровне мышления. Исходя из этого, проблематизация опирается на оперирование понятиями, на мыслительную культуру.

При задачной форме организации мышления решение принимается по заранее известному алгоритму и требует освоения несложных процедур. При проблемной наблюдается ситуация неопределенности (не понят заказ, не ясно, как его реализовывать, нет аналогий), и принятие решения требует творческого подхода. При постановке проблемы фиксируется ситуация затруднения, “включается” рефлексия и начинается понимание ее природы. Выход из ситуации возможен с помощью построения теоретической модели (схемы), формулирования гипотез и разработки норм деятельности. Затруднения в этой деятельности должны вывести на следующий уровень принятия решений.

Управленческая задача состоит в наличии у руководителя нормативной схемы, алгоритма действий по выработке управленческого решения или реализации организационной функции. *Управленческая проблема* заключается в отсутствии у управленца организованного нормативного или концептуального представления о том, как надо действовать в сложившейся ситуации. Умение поставить, а затем и решить управленческую проблему характеризует управленца более высокого уровня профессионализма. Очевидно, что уровень решения управленческих проблем базируется на способностях решать их.

Системно-онтологический уровень. Требуется от лиц, принимающих решения системного видения мира, целостности представления объекта управления, взаимодействия его частей. Взаимодействие должно быть преобразовано во взаимодействие элементов целостности, что обеспечивает системный эффект от деятельности. На этом уровне лицо, принимающее решение, должно воспринимать объект управления как объект социокультурного мира, имеющего свою функциональную предназначенность и встроенность в структуру общества.

Онтология как учение о бытии [2] в процессе принятия решений служит основанием сущностной “картины мира” деятельности, позволяет создать набор средств для конструирования тех “миров”, которые необходимы для выражения значимого для лиц, принимающих решения смысла. Таким образом, онтология способна выразить сущность бытия в целом наиболее абстрактными средствами и может быть эффективно использована в стратегическом управлении.

Нечто-универсально-онтологический уровень. “Нечто” — единица целостного единого мира — универсума. Принятие реше-

ния на этом уровне предусматривает видение лицами, принимающими решения, целостности в объекте управления и его встроенности в картину универсума. Эмпирические наблюдения и аналитическая информация используются здесь для определения тенденций развития объекта. На этом уровне необходимо принимать решения руководителям больших и сложных объектов, например главам государств или транснациональных корпораций. В противном случае управление станет ситуационным, случайным и не будет отражать всей сложности и богатства взаимосвязей организационных систем в ноосфере Земли. Это, в свою очередь, требует от лиц, принимающих решения, предельного абстрагирования и владения стратегическим мышлением.

Универсально-псевдогенетический уровень. Деятельность лица, принимающего решения, планируется с учетом того, что мир целостен, вселенная едина, и они находятся в постоянном развитии. Если мир бытия лиц, выбирающих вариант действий, существует в соответствии с принципом разворачивания мира деятельности в целом, если все уровни бытия функционально связаны, то можно считать, что их рефлексивно-мыслительный механизм готов работать. В этом случае построенная псевдогенетическим способом картина мира обладает универсальной системностью [2]. Она позволяет корректировать системы деятельности с учетом универсальной полноты взаимосвязей, закономерностей системогенеза.

Учет целого (универсума) и части (системы деятельности) повышает гарантию результатов онтологического конструирования, предельно уменьшает вероятность ошибок. Реализация данного подхода к построению системного пространства деятельности соответствует высшему уровню принятия управленческого решения, достигается соответствующее действительности сочетание учета содержания цели и пространства деятельности как абстрактно выраженного механизма достижения цели. Правильно построенная картина деятельности становится основанием “правильности” на остальных уровнях и разработки единой стратегии, объединяющей все уровни управленческой иерархии.

Таким образом, переходить с уровня на уровень побуждают затруднения в принятии решений. В одном случае это могут быть субъективные сомнения, в другом — объективная необходимость решать задачи и проблемы с учетом требований конкретного уров-

ня. Каждому уровню должен соответствовать определенный рефлексивно-мыслительный механизм принятия решения, необходимо также использовать уровневые критерии выбора варианта действий.

12.3. МЕТОДЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

12.3.1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОРГАНИЗАЦИОННО- СТАБИЛИЗИРУЮЩИЙ МЕТОД

В 80-х годах XX ст. признанным инструментом управления персоналом становится организационная культура. Под ней понимают:

- совокупность базовых гипотез, ценностей и артефактов;
- усвоенные и применяемые членами предпринимательства ценности и нормы, которые одновременно решающим образом определяют их поведение;
- атмосфера или социальный климат в организации;
- доминирующая система ценностей и практик и т. д.

Исходя из этих определений, организационная культура — это в основном ценности, нормы и их внешнее проявление (артефакты). Специалисты в области корпоративной культуры считают, что она находится в нашей душе, душе организации, в наших мыслях, в формировании процесса мышления, в восприятии, в оценках, в определении причин, в речи, вообще в мировоззрении, в эмоциях, чувствах, в уровне материального и духовного развития [31] и проявляется через поведение человека. В основе формирования корпоративной культуры — система информационного обеспечения жизнедеятельности и деятельности персонала организации.

Формируя в рамках организационной культуры определенные установки, систему ценностей или “модель мира”, у персонала организации можно прогнозировать, планировать, “возрождать” желаемое поведение, в том числе на развитие. Особенности информацион-

ного воздействия формируют у персонала индивидуальный опыт, культуру, вырабатывают “подпрограммы” реакций на определенную информацию. Для перестройки культуры поведения персонала (человека), управления развитием необходимо знать его “модель мира” (жизненный опыт), позволяющей изменять персонал в соответствии с культурой организации.

Учитывая резонансную природу обучения (закон резонансного возбуждения систем), можно формировать корпоративную культуру в процессе профессиональной адаптации персонала, ускоренно переходить к новым, модифицированным структурам знания и поведения, производить “штамповку”, матричную передачу целостных образцов знания. С позиций синергетики внедрение корпоративной культуры происходит как специфическое видоизменение уже существующих паттернов (способ движения, форма выражения, вид реакции) поведения в направлении той задачи, которую предстоит решать. Сегодня наука еще не может объяснить, что происходит в мозгу человека, но есть основания полагать, что в процессе усвоения корпоративной культуры усиливаются следы памяти и существующие синоптические связи, перестраивается конфигурация аттрактора. Когда процесс внедрения корпоративной культуры завершен, отпечатавшийся в памяти паттерн определяет аттрактор [5], т. е. человек становится иным, как бы перепрограммируется.

Однако существуют внутренние, глубинные основы культуры, их нельзя перевести в стереотипы и штампы, на их основе нельзя создать какие-то техники или технологии, используя которые можно было бы автоматически стать культурным человеком или сформировать отдельную корпоративную культуру. Ф. М. Достоевский считал, что человека нельзя изменить, его можно только сломать, человеческая природа не поддается внешнему воздействию, никакой “перделке” и “перековке”. Действительно, человек — самоорганизующаяся, саморегулирующаяся, самопрограммирующаяся биосоциальная, духовная, живая и самообучающаяся система. Создай ему соответствующую информационную среду, и он может измениться, переродиться, усвоить чужую ему ранее культуру или, как показала практика последних лет “перестройки”, — сломаться по Ф. М. Достоевскому. Последнее дает основание к опасению внедрения чужих культур, без учета национального и профессионального менталитета.

Формирование корпоративных культур в организациях — попытка выхода из кризиса культуры, переживаемого в обществе, попытка уйти от массовой культуры, насаждаемой обществом. Феноменология масс, психология толпы и соответствующая ей массовая культура уже не устраивают современный бизнес, требующий высокого индивидуального развития человека в личностной, профессиональной сфере.

Корпоративная культура — это культура, организованная в интересах меньшинства, и, если это меньшинство является управленческой элитой, то имеем цивилизованный рынок, необходимую культуру гражданского общества. Формирование новой корпоративной культуры требует сложного управления изменениями в организации, постоянной диагностики, выявления норм, системы ценностей, не соответствующих действительности, разработки стратегии, реструктуризации предприятия, перестройки корпоративного сознания.

12.3.2. УПРАВЛЕНИЕ СОПРОТИВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ И РАЗВИТИЮ

Сопротивление персонала организаций организационным изменениям (реструктуризации и т. п.), развитию является закономерным проявлением поведения, следствием действия законов инертности человеческих систем и социально-психологических законов (установки, доминанты, традиции и др.). На основании многолетнего опыта работы по управлению организационными изменениями и развитию персонала в компаниях американские специалисты предложили метод преодоления сопротивления изменениям [16]. Этот метод предполагает последовательное осуществление 12 шагов, связанных с тремя типичными организационными задачами управления изменениями: формированием политической динамики в поддержку перемен; обеспечением мотивированности на перемены; поддержанием эффективного контроля над процессом трансформации (рис. 12.7).

Действия по формированию политической динамики в поддержку изменений и развитию. Шаг 1 — обеспечение поддержки всех групп власти внутри фирмы. Широкому анонсированию планируемых изменений должна предшествовать поддержка со стороны

Организационные задачи управления изменениями

Формирование политической динамики в поддержку изменений и развития персонала

Шаги, которые необходимо сделать

1. Обеспечение поддержки всех групп власти внутри фирмы
2. Формирование стиля поведения, ориентированного на лидерство
3. Преднамеренное использование символов и терминологии изменений
4. Определение точек стабильности

Обеспечение мотивированности на изменения и развитие

5. Создание чувства неудовлетворенности текущим состоянием
6. Вовлечение сотрудников в планирование и осуществление преобразований
7. Формирование системы вознаграждения в поддержку перемен
8. Предоставление времени и возможностей для дистанцирования от стереотипов прошлого

Поддержание эффективного контроля над процессом трансформации

9. Формирование четкого представления относительно будущего состояния фирмы и доведение его до сведения всех сотрудников
10. Использование интегративного (системного) подхода
11. Разработка специальных трансформационных программ
12. Формирование системы обратной связи

Рис. 12.7. Шаги по управлению сопротивлением персонала в процессе организационной трансформации

главных руководителей. Кроме того, необходима работа по выявлению неформальных лидеров — лидеров мнений — и вовлечению их в формирование благоприятного для осуществления изменений организационного климата.

В то же время следует учитывать, что в любой ситуации существует лишь небольшое количество людей, чье участие в самом начале является абсолютно необходимым. Успешные менеджеры изначально ориентируются на действительно «ключевых» людей, а затем обеспечивают участие остальных. По приоритетности методы обеспечения

поддержки согласно данному подходу ранжируются следующим образом:

- приглашение к участию (предоставляют возможность сотрудникам отождествлять себя с переменами);
- убеждение (используется для обеспечения поддержки людей, участие которых не обязательно на самой трудной начальной стадии — проектирования изменений, поддержка со стороны этой категории может быть достигнута за счет апеллирования к наиболее значимым ценностям организации);
- формальные и неформальные стимулы (включая возможность получить новое задание, сделать новый шаг в карьере, создание ощущения повышения статуса и т. д.).

Кроме того, часто может использоваться:

- изоляция (иногда прием применяется в отношении людей, которые важны для организации, но при этом вряд ли будут поддерживать изменения на начальных этапах трансформации; сохранение позиций таких людей в служебной иерархии обычно сопровождается действиями, направленными на создание их дистанцированности от решений задач, непосредственно связанных с изменениями);
- “вентилирование” (практика показывает, что увольнения небольшого числа руководителей высшего звена, несмотря на их интеллект, знания и опыт, не способных по разным причинам интегрироваться в новую жизнь организации, являются неизбежными).

Шаг 2 — формирование стиля поведения, ориентированного на лидерство. В обеспечении поддержки изменений особое значение имеет стиль поведения лидеров организации, а также то, как лидеры используют механизмы вознаграждения и наказания, какой терминологией оперируют, как ведут себя публично. Наблюдение сотрудников за лидером особенно интенсивно на начальных стадиях трансформации.

Шаг 3 — преднамеренное использование символов и терминологии изменений. Еще один прием в обеспечении поддержки изменения связан с преднамеренным использованием связанных с этими изменениями символов и терминологии. Так, успех фирм в реализации философии тотального управления качеством в значительной мере базировался на активном использовании терминов типа “постоянные улучшения” и “дисциплина процессов”, постепенно органично вошедших в повседневный лексикон сотрудников этих фирм.

Шаг 4 — определение точек стабильности. Все сотрудники должны узнать, что представители высшего руководства, некоторые из которых, возможно, лишь недавно пришли в фирму, не отказываются от всех ценностей прошлого и не пренебрегают тем, что было достигнуто до этого. В процессе объяснения необходимости перемен лидерам фирмы следует выразить четкую и понятную всем позицию относительно того, что меняться не будет.

Действия по обеспечению мотивированности на изменения и развитие персонала. *Шаг 5* — создание чувства неудовлетворенности текущим состоянием. Люди не хотят изменений до тех пор, пока они не будут абсолютно убеждены в неприемлемости текущего варианта развития событий. Понимание этой неприемлемости должно обеспечиваться как на интеллектуальном, так и на эмоциональном уровнях.

В достижении интеллектуального воздействия важное значение имеет предоставление информации, позволяющей видеть проблемы текущего состояния. Особая роль отводится бенчмаркингу (оценка организационного потенциала путем сравнений с другими фирмами). Большинство людей имеют тенденцию оценивать свою результативность достаточно высоко, пока не столкнутся со сравнительными цифрами извне, отражающими, например, время, требуемое для введения на рынок нового продукта, процент удовлетворенности покупателей, уровень общих продаж в расчете на одного работника, — только тогда возникает понимание того, что они обманывали себя.

Обеспечение эффекта на эмоциональном уровне возможно за счет использования так называемого “сценария катастрофы”, связанного с представлением возможных последствий отсутствия изменений. Так, начиная программу изменений в 80-х годах, руководство фирмы Хегох особое внимание уделяло тому, чтобы в наглядной форме показать сотрудникам сигналы возможного кризиса. Было проведено множество собраний, на которых люди могли видеть графики, диаграммы, отображающие судьбу отдельных отраслей американской экономики (например, связанных с производством телевизоров и мотоциклов, где к тому времени уже доминировали японские фирмы). Затем представлялись данные, показывающие подобные тенденции в секторе по производству копировальных аппаратов. Эта картина вызвала, однако, необходимые чувства неудовлетворенности и тревоги.

Шаг 6 — вовлечение сотрудников в планирование и осуществление преобразований. Существуют, как минимум, три причины того,

что активное участие возможно большего количества сотрудников в планировании и осуществлении изменений приносит успех.

Во-первых, в процессе участия люди формируют чувство “собственности”, позволяющее воспринимать изменения как нечто непосредственно связанное с их трудом, т. е. успех преобразований они будут склонны рассматривать в том числе и как личное достижение. Во-вторых, участие формирует лучшее понимание ситуации и проблем. В-третьих, чем больше сотрудников участвуют в планировании преобразований, тем больше вероятность появления новых полезных идей в отношении того, как эти преобразования можно осуществить наиболее эффективно.

Шаг 7 — формирование системы вознаграждения в поддержку перемен и развитию. Выше отмечалась необходимость этого, казалось бы, очевидного на практике часто игнорируемого условия. Авторитеты изменены и, следовательно, доверие к ним значительно снизится, если системы оценки и вознаграждения не будут отвечать требованиям новых стратегий. Среди менеджеров американских фирм популярностью пользуется поговорка: “Скажи мне, как ты будешь меня оценивать, и я скажу тебе, как я буду себя вести”.

Шаг 8 — предоставление времени и возможностей для дистанцирования от стереотипов прошлого. Мотивированность редко обеспечивается мгновенно. Сотрудники должны иметь время для анализа и адаптации к новым реалиям. Это важно еще и потому, что, как отмечает И. Ансофф, сопротивление изменениям обратно пропорционально периоду времени, в течение которого они происходят.

Действия по поддержанию эффективного контроля над процессом трансформации. *Шаг 9* — формирование четкого представления относительно будущего состояния фирмы и доведение его до сведения всех работников. Практически невозможно управлять трансформацией, когда персонал не имеет представления о том, куда конкретно направлены изменения (в случае же, если это представление не сформировано у высших руководителей, изменения становятся опасными). Таким образом, задача лидеров фирмы — как можно более полное описание ее будущего состояния и доведение этого описания до сведения всех работающих. Крайне важно здесь — планирование эффективной системы коммуникации. Высшие руководители должны инвестировать много времени в проведение различного рода собраний, встреч (в том числе один на один), работу в малых группах и т. д.

Шаг 10 — использование интегративного (системного подхода) организационными сферами. Каждая из них должна рассматриваться как возможность для углубления и ускорения изменений.

Шаг 11 — разработки специальных трансформационных программ. Очень часто усилия высшего руководства фирмы концентрируются лишь на управлении текущим состоянием и планировании того, где фирма окажется в будущем. При этом без внимания остается “простой” вопрос, как обеспечить этот переход. Практика успешных организаций показывает необходимость разработки специальных программ управления трансформацией, включающих следующие элементы:

- план трансформации — перед тем как тревога и неопределенность парализуют всю организацию, необходимо иметь план, определяющий содержание и последовательность действий, распределение функций и ответственности между менеджерами;
- менеджер трансформации — крайне важна персонификация руководства. Если один человек не будет наделен полномочиями и ответственностью за управление трансформацией, эта трансформация не будет успешной;
- ресурсы для трансформации — эффективная трансформация обычно предполагает большие затраты, включая время, обучение, использование внешних консультантов, отвлечение ведущих специалистов от выполнения своих непосредственных обязанностей и т. д. Непродуманность вопросов, касающихся идентификации и распределения требуемых для трансформации ресурсов, как показывает практика, может в итоге обусловить значительные расходы;
- трансформационные структуры — ни один менеджер не может эффективно функционировать без помощи и поддержки трансформационной команды. Эффективными могут стать неформальные механизмы, включая команды по проектированию, экспериментальные подразделения, например для концентрации на конкретных задачах на протяжении трансформационного периода.

Шаг 12 — формирование системы обратной связи. Едва ли можно прогнозировать успех трансформации, если менеджеры не разработали систему инструментов, позволяющих на постоянной основе проверять “температуру организации” и определять, какие из элементов программы изменений работают, а какие нет. Эффективно использование таких методов анализа, как фокусные группы, опросники, а также формальные и неформальные интервью.

12.3.3. РЕФЛЕКСИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ

Понятие “рефлексивное управление” введено в теорию и практику управления сравнительно недавно, поэтому единство в понимании не достигнуто. Феномен рефлексии объясняет отражение внешнего мира через внутренний мир человека с преобразованием образов в мозгу человека, возникших в прошлом или настоящем. Человек — субъект реальности существования в определенном типе бытия. Эти типы бытия он осуществляет в субъективных мирах, например, в жизнедеятельности, деятельности (реализует нормы, определенные сферой деятельности), социокультурном (выполняет нормы социума) и т. д. Рассматривая субъективные миры человека как онтологический тип реальности, можно говорить, что в плане воздействия на эти миры следует трансформировать индивидуальную концепцию бытия человека.

Человек — это биосоциальная и духовная система. Установлено, что одухотворенные (активные) системы принципиально отличаются от биологических. Одним из основных отличий является наличие у них рефлексивности — системного принципа, реализующегося через функцию самоотражения и саморазвертывания системы. С использованием рефлексии человек может подниматься над повседневностью и полагать себя действующим в роли, функции другого человека или организации. Рефлексивность как системный принцип взаимосвязан с другими принципами, например, генетического развития, ценности, материального воплощения и другими.

В психологии выделяют “реактивный” (жизнь человека не выходит за пределы непосредственных связей с окружающими) и “рефлексивный” (сознание человека выходит из поглощенности процессом жизни, занимает позицию над ним) способы существования человека как субъекта жизни. С их учетом возможны два варианта перехода человека на новую форму жизнедеятельности [28, 29].

Вариант 1 — “схема развития” включает следующие процедуры:

- фиксация разрыва, ранее сложившейся деятельности — формирование состояния готовности к принятию новых форм деятельности; человек сам приходит к осознанию необходимости соответствующей смены;
- актуализация рефлексии как единственной возможности осознанного выбора новой формы деятельности и организации перехода к ней;

- рефлексивная кооперация — поддержка человека, совершающего рефлексивный выход за пределы сложившейся деятельности.

При использовании “схемы развития” человек является субъектом развития, происходит переход с реактивного способа жизнедеятельности на рефлексивный. “Схема развития” ориентирована на свободную развивающуюся личность.

Вариант 2 — “схема рефлексивного программирования”, включающая следующие процедуры:

- фиксация разрыва ранее сложившейся деятельности;
- рефлексивная блокада — блокировка “несанкционированных” рефлексивных процессов, фактически лишение человека возможности самостоятельно выбирать форму деятельности;
- социальная изоляция — блокировка “несанкционированных” информационных психологических воздействий социального окружения, лишение возможности выбора формы жизнедеятельности;
- рефлексивное программирование — навязывание человеку заранее предопределенных кем-то представлений, точек зрения, позиций, мнений и других психических образований, чтобы сформировать осознанное принятие предлагаемой нормы деятельности.

При использовании “схемы рефлексивного программирования” человек превращается в объект управления, он подчиняется “реактивному” способу жизнедеятельности. Смысл рефлексивного поведения заключается в осознании субъектом своей роли и места в социальной системе как активного члена общества. Существенное препятствие для реализации рефлексивного поведения — сложность понимания социальных, политических, экономических процессов в силу их взаимозависимости и неоднозначности. Однако наибольшую сложность отражения реальности определяет информационное поле, создаваемое средствами информации. Человек формируется во взаимосвязи с другими людьми в социуме и “управляется” только информацией.

В разных сферах социального взаимодействия используются различные методы скрытого для человека воздействия, принуждения к необходимому поведению и действиям. К ним можно отнести манипулирование, рефлексивное управление при использовании этих понятий как метода. При этом под рефлексивным управлением понимается навязывание управляемому определенной стратегии поведения за счет передачи ему оснований, с учетом которых последние

логически выстраивают “свое” решение, predeterminedное управляющим. Любые “обманные” движения (провокации и интриги, маскировки и розыгрыши, создание ложных объектов и вообще ложь в любом контексте), predeterminedляет собой реализацию рефлексивного управления [24].

Таким образом, в понятии рефлексивного управления отражается общий подход к управлению человеком с использованием разнообразных приемов скрытого психологического принуждения его и применением рефлексии как ведущего системообразующего психологического механизма данного управленческого процесса. В основе рефлексивного управления лежит такая качественная характеристика, свойственная только человеку, как рефлексивная самоорганизация. Человек простые деятельностные функции осуществляет либо в форме [28] “норма — реализация”, “задача — решение задачи” (реактивное управление), либо в форме “норма — реализация — затруднение в реализации — рефлексия — ситуационное включение — корректирование нормы — реализация измененной нормы” (рефлексивное управление). Рефлексия “включается” у человека, когда он испытывает затруднения. При этом развитие человека осуществляется в том случае, когда он, испытывая затруднения, предпринимает попытки их преодоления.

Если он, испытывая затруднения в деятельности, не предпринимает таких попыток, то и не развивается. В связи с этим “секрет” хорошего преподавателя не в том, что так хорошо все излагает, что обучаемому не надо учить, а в дополнительной мотивации, побуждении его в понимании, вроде бы, усвоенных текстов. Однако следует различать рефлексивное управление и манипулирование (манипулятивное воздействие). При рефлексивном управлении применяются средства и приемы для введения человека в заблуждение осознанно и целенаправленно, при манипулировании — приемы и средства скрытого психологического принуждения на неосознанном уровне. Пример манипуляции — некоторые психологические игры, когда включаются механизмы внутриличностной психологической защиты и истинная цель манипуляции вытесняется.

12.3.4. ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ

Методы управления используются для формирования навыков, умений принятия и реализации решений в ситуации, когда управляющие воздействия носят косвенный характер и объекту управления предоставляется информация о ситуации (информационная картина), ориентируясь на которую он как бы самостоятельно выбирает линию поведения. В условиях информационного общества основными средствами донесения соответствующего воздействия становятся средства массовой информации (СМИ). В становлении общественного мнения в пользу развития персонала сегодня нет более мощной силы, чем пресса.

Представления человека о реальном мире возникают как следствие накопления сведений о происходящих событиях. В результате у него формируется определенная модель видения мира, соответствующая реакция на складывающуюся ситуацию. Когда сведения оказываются неполными, неадекватно характеризуют обстановку, то модель мира начинает отражать нереальный мир. Механизм информационного воздействия основан на манипуляции сознанием масс. Он вносит в сознание человека, группы, массы информацию в целях реакции на сообщение о “реальной ситуации”. При этом стремятся придать сообщениям видимость правдоподобия и “подсказать” как поступить, какой сделать выбор.

Метод характеризуется высокой избирательностью воздействия и эффективностью внедрения в сознание, конкретностью, оперативностью, возможностью концентрации усилий на определенном объекте, регионе, социальной группе.

Информационный метод воздействия на человека, персонал преобразует ценностные установки на развитие. Н. Макиавелли был прав, говоря, что цель определяет средство, в нашем случае, метод. Если ставить цель регрессивного развития, то надо первичные цели заменять вторичными, третичными и более низкими, приземленными, но с увеличивающейся вероятностью их достижения. При этом действуют экономическими и материальными рычагами так, что достижение заменяющих целей воспринимается как благо. А если цель — развитие прогрессивное, то надо делать наоборот.

12.4. СЦЕНАРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Сценарное планирование — один из наиболее эффективных инструментов стратегического управления развитием, интенсивно развивающееся. Сценарии начали разрабатывать в качестве альтернативы одновариантным прогнозам будущего развития организаций. Одновариантные прогнозы жестко задавали единственную траекторию развития организации, но в условиях турбулентной и изменчивой внешней среды часто оказывались ошибочными.

При сценарном подходе для конкретной организации начали разрабатывать несколько вариантов будущего развития при различных условиях изменения среды. Особенность прогнозных сценариев в том, что они становились инструментами корпоративной стратегии.

Стратегические беседы. Для высококачественного сценарного планирования, так как и для эффективного стратегического управления в целом, очень важна общая стратегическая культура коммерческой организации. Особую роль в ее становлении может сыграть система так называемых “стратегических бесед” (strategic conversations). Один из результативных способов построения системы стратегических бесед — проведение в серии бесед-диалогов между менеджерами и специалистами в процессе освоения и (или) развития метода сценарного планирования.

Сценарный метод был разработан для того, чтобы сформировать некоторое общее понимание стратегических целей коммерческой организации, которое позволит ее персоналу согласованно действовать для достижения главных стратегических целей. Стратегически успешными менеджерами являются именно те, кто видит свою фундаментальную работу не только в том, чтобы принимать правильные управленческие решения, а в том, как сформировать правильное стратегическое представление и адекватное общее понимание перспективы развития организации. Форма проведения стратегических бесед во многом определяется конкретной ситуацией, складывающейся в организации. При этом общей конечной целью могут быть качественные сценарии развития персонала на ту или иную конкретную стратегическую перспективу. Для достижения эффективности необходимо правильно формировать группы персонала, уметь фоку-

сировать беседы и вести результативные обсуждения. Целью отдельных бесед может быть получение сценариев развития персонала организации на заданную стратегическую перспективу.

Важной целью всей системы стратегических бесед является создание развивающего эффекта в организации, перевод ее на режим стратегического самообучения. В этом случае стратегические беседы представляют одну из форм превращения организации, где постоянно идет обучение персонала. Возможны узкая специализация стратегических бесед (обучение сценарному планированию) и широкая (обучение стратегическому управлению в целом). Отправной точкой построения системы стратегических бесед в организации могут стать методические рекомендации по созданию эффективного процесса сценарного планирования. Ниже изложен вариант методики из работы [32].

Восемь шагов методики. Сценарное планирование — методический инструмент, позволяющий получать информацию для принятия решений в рамках стратегии развития персонала и организации. Приводим методические рекомендации по сценарному планированию.

Шаг 1 — определение ключевых стратегических направлений и (или) вопросов. Осуществляется сбор результатов стратегического анализа внешней и внутренней среды организации. Затем формируется команда разработчиков сценариев. Как правило, сценарии разрабатывает отдел стратегического развития организации, который:

- проводит специальное целевое исследование для определения конкретного перечня всех возможных ключевых направлений развития организации на заданный сценарный период;
- анализирует ключевые стратегические решения, которые организация собирается принять с учетом разрабатываемых сценариев.

Полный перечень формулировок направлений и решений должен интегрировать и специфику деятельности организации, заданного сценарного периода с точки зрения ее интересов. Предлагаются следующие рекомендации по ее осуществлению.

Сценарный метод позволяет персоналу сформировать общее понимание стратегических целей организации и согласованно действовать для достижения главных стратегических целей. Руководитель формирует правильное представление о перспективе развития. Средством достижения может стать метод “стратегические беседы”. Форма их проведения определяется конкретной ситуацией, но общей конечной целью бесед могут быть качественные сценарии раз-

вития на ту или иную стратегическую перспективу. Стратегические беседы должны быть хорошо организованы и направлены на цели деятельности. Надо научиться правильно формировать группы персонала, уметь фокусировать беседы и вести результативные обсуждения.

Наряду с получением сценариев развития организации на заданную стратегическую перспективу важнейшей целью системы стратегических бесед является создание и развитие в организации процесса ее стратегического самообучения.

Главному менеджеру организации надо собрать ее топ-менеджеров и с учетом данных анализа всех стратегических вопросов, обсуждавшихся за последние два-три месяца, обсудить самые актуальные и важные стратегические вопросы.

Шаг 2 — фиксация и анализ ключевых факторов из ближней внешней среды организации. Определяют успех или неудачу по каждому из направлений, установленному на шаге 1 и факторы, предопределяющие ответы по выявленным стратегическим вопросам. Выявляются ресурсы ближней внешней среды организации, по ее потребителям и конкурентам.

В каждом сценарии должен даваться четкий ответ о необходимой информации для менеджеров, принимающих стратегические решения (делать осознанный выбор того или иного варианта решения).

Шаг 3 — определение ключевых факторов дальней внешней среды. Выявляются и анализируются ключевые факторы дальней внешней среды организации, определяющие действие факторов, установленных на шаге 2. Речь идет о факторах и тенденциях уровня PEST-анализа внешней среды организации. На этом уровне должны быть определены ключевые факторы, влияющие на данную организацию именно через факторы шага 2.

Некоторые факторы дальней внешней среды организации являются вполне предопределенными (например, демографические тенденции), а некоторые — неопределенными (например, результаты выборов главы государства). На данном шаге важно установить, что конкретно по ключевым факторам внешней среды в будущем произойдет обязательно, а что — случайно.

В исследовательском плане — это один из самых интенсивных и сложных шагов. Во-первых, следует представить несколько вариантов возможного изменения ключевых факторов уровня дальней внешней

среды с учетом последствий в данной среде как сложной и динамичной системе. Во-вторых, вообразить, как изменения уровня дальнейшей внешней среды повлияют на ключевые факторы уровня ближней внешней среды (шаг 2). В-третьих, вариантную динамику ключевых факторов шага 2 надо описать таким образом, чтобы соответствующая информация позволяла качественно решать стратегические вопросы уровня шага 1.

Шаг 4 — ранжирование по важности и степени неопределенности. Приводим четкое ранжирование факторов, полученных на шаге 3 и шаге 2 по двум критериям. Первый — важность каждого фактора для принятия стратегических решений уровня шага 1. Второй — степень неопределенности по факторам уровней шагов 3 и 2 для решения стратегических вопросов уровня шага 1.

Основная задача шага 4 — определение основных факторов по каждому критерию, т. е. двух-трех самых важных факторов и двух-трех — самых неопределенных. Сценарии не могут различаться по предопределенным факторам, так как во всех сценариях факторы действуют одинаково. Сценарии будут существенным образом различаться по факторам и тенденциям, которые выявлены на шаге 4.

Шаг 5 — выявление логики каждого сценария. Результатом шага должны стать так называемые “логические стержни”, т. е. альтернативные логики развития каждого сценария. Цель состоит в том, чтобы в соответствии с разными логическими стержнями выйти на относительно небольшое число сценариев, являющихся действительно существенно разными по критерию содержания решений, принимаемых по стратегическим вопросам уровня шага 1. При удачной разработке различных сценариев они должны показывать положительные результаты, т. е. определенный бизнес-успех от принятия соответствующих стратегических решений уровня шага 1. При любом уровне неопределенности разных сценариев должно быть не много, в идеальном варианте — не более четырех.

В рамках каждого сценария динамический аспект логики его развития определяется как особенный, так называемый “сценарный драйвер”. В зависимости от количества сценарных драйверов получается многообразие конкретных сценариев. При одном сценарном драйвере — линейный спектр, при двух — матрица, при трех — куб и т. д.

Чем меньше число явно доминирующих сценарных драйверов, тем прозрачнее логики соответствующих сценариев и тем четче аль-

тернативный выбор при принятии стратегических решений уровня шага 1. Но на практике — в условиях современного сложного и неопределенного мира — всегда остаются актуальными такие вопросы. А правильно ли мы определили сценарные драйверы? А так ли уж проста реальная зависимость между сценарными драйверами, как это показано, например, в ситуации с автомобилестроительными компаниями?

Шаг 6 — “очистка” сценариев. В ситуации, когда установлены наиболее важные факторы-драйверы логики развития различных сценариев надо вернуться к ключевым факторам уровней шагов 3 и 2. Каждому фактору и (или) тенденции указанных уровней в каждом сценарии надо уделить особое внимание, т. е. такие факторы по каждому сценарию должны стать предметом отдельного целевого исследования.

Шаг 7 — выводы. Следует вернуться к ключевым стратегическим вопросам уровня шага 1, чтобы посмотреть, как будет выглядеть то или иное решение в рамках каждого сценария. Главная цель данного этапа — оценка устойчивости отдельных возможных стратегических решений уровня шага 1 и соответствующих стратегий развития организации в целом относительно разработанных сценариев.

В идеале каждое стратегическое решение и стратегия организации должны быть достаточно устойчивыми при каждом сценарии. Однако выйти на такие решения, во-первых, весьма сложно, а, во-вторых, во многих случаях невозможно в принципе. Типична ситуация, когда стратегические решения и (или) стратегия в целом оказываются хорошими при одном или нескольких конкретных сценариях и плохими — при других. Поэтому при обосновании тех или иных решений уровня шага 1 и необходимо оценивать (взвешивать) риски, связанные с вероятностью наступления тех или иных сценариев. И, кроме того, следует вести осознанный поиск таких стратегических решений, которые станут приемлемыми для организации относительно всех разработанных сценариев. В случае, когда организация в своей стратегии станет, что называется, “закладываться” на один или часть из возможных сценариев развития (т. е. выберет для себя так называемую “стратегию-пари”), то даже для подобных случаев такой азартно-игровой выбор должен быть достаточно осознанным.

Шаг 8 — определение характерных индикаторов. По мере развития фактических событий желательно как можно раньше узнавать, какой

конкретный сценарий из разработанных оказался ближе к реальной жизни. Сигнализировать об этом должны так называемые “характерные или лидирующие индикаторы”. Установить их не просто.

Например, попробуйте назвать несколько конкретных характерных индикаторов, которые точно убедительно сигнализируют об этапах и скорости перехода мировой экономики из ее традиционной индустриальной фазы в новую — информационно-насыщенную фазу развития. Тем не менее интеллектуальные усилия на задачу определения характерных индикаторов надо затратить. Такие затраты целесообразны, поскольку в случае создания с их помощью достаточно эффективной системы раннего обнаружения конкретных сценариев организация в области своей стратегической компетенции сразу выходит на качественно более высокий уровень. А такая компетенция в свою очередь, для данной конкретной организации вполне может стать хорошей основой создания ее сильного и именно стратегического конкурентного преимущества. Кроме того, характерные индикаторы и система раннего обнаружения играют исключительно важную роль в обеспечении для организации реальных возможностей по своевременному осуществлению в развитии ее бизнеса необходимых стратегических маневров.

Стратегичность и эффективность сценарного планирования развития персонала. Сценарное планирование как элемент системы стратегического управления развитием персонала и этап стратегического анализа определенным образом интегрирует результаты предшествующих этапов стратегического анализа, в первую очередь, данные анализа внешней и внутренней среды организации. Различные сценарии как продукт сценарного планирования — лишь определенным методическим образом полученная и представленная информация, которая используется при принятии основных стратегических решений.

Сценарии необходимы для разработки и принятия так называемой “министратегии” организации, которая состоит из ее миссии, основных целей и стратегических приоритетов. Министратегия и сценарии обязательно используются при разработке всех специализированных стратегий организации (производственной, маркетинговой, финансовой и т. д.), а также общей, т.е. корпоративной стратегии. Стратегическая значимость, или собственно “стратегичность” сценариев, прежде всего, определяется степенью их соответствия отдель-

ным ключевым стратегическим вопросам и общему требованию построения эффективной корпоративной стратегии организации на соответствующий период.

Эффективность сценарного планирования как инструмента стратегического управления организации существенно зависит от качества отдельных информационных позиций, а также от общего качества полученных сценариев. А конкретное содержание отдельных позиций и общее качество каждого сценария, в свою очередь, складывается из качества конкретных аналитических результатов, которые достигаются на каждом отдельном этапе сценарного планирования (например, из качества результатов по каждому из восьми этапов представленной методики). На конкретное содержание и качество сценариев (конечный результат процесса сценарного планирования) существенно влияет качество самой методики, в соответствии с которой этот процесс осуществляется.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Каким способом можно оценить результаты выполнения программы РЧР, ориентированной на повышение эффективности использования рабочей силы, и о каких принципах следует помнить при планировании процедуры оценки?
2. Обоснуйте необходимость введения РЧР в Украине.
3. Назовите три важнейших способа согласования приоритетности мероприятий при реализации управления человеческими ресурсами.
4. Охарактеризуйте особенности развития стратегического управления персоналом.
5. Охарактеризуйте концептуально-методологические основы стратегического управления развитием персонала.
6. Охарактеризуйте концептуальную модель взаимосвязи основных понятий стратегического управления развитием персонала.
7. Охарактеризуйте взаимосвязь понятий стратегического управления развитием персонала.
8. Охарактеризуйте зарубежный опыт стратегических концепций управления персоналом.
9. Охарактеризуйте стратегии развития человеческих ресурсов.
10. Охарактеризуйте развитие обучающейся организации.

11. Охарактеризуйте стратегию управления знанием.
12. Объясните суть уровней развития рефлексивно-мыслительного механизма персонала управления.
13. Охарактеризуйте принципы стратегического управления развитием персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: Инфра-М, 2002.
2. *Анисимов О. С.* Принятие управленческих решений: методология и технология. — М., 2002.
3. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
4. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
5. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.
6. *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2005.
7. *Колтаков В. М.* Методы управления. — К.: МАУП, 2003.
8. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
9. *Управление* эффективностью и качеством: Модульная программа / Под ред. И. Прокопенко. — К., Норта; М.: Дело, 2001.
10. *Управление персоналом* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 1998.
11. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М., 1997.
12. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
13. *Щёкин Г. В.* Теория и практика управления персоналом. — К.: МАУП, 1998.
14. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1998.
15. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.

Дополнительная литература

16. *Белошатка В. А., Загорий Г. В.* Стратегическое управление. — К., 1998.
17. *Доценко Е. Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: Изд-во МГУ, 2000.

18. *Кабаченко Т. С.* Методы психологического воздействия: Учеб. пособие. — М.: Педагог. о-во России, 2000.
19. *Кандыба В. М.* Основы гипнологии. — СПб.: Лань, 1999.
20. *Кандыба В. М.* Сверхвозможности человека. — СПб.: Макет, 1996.
21. *Кара-Мурза С. Г.* Манипуляция сознанием. — М.: Алгоритм, 2000.
22. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетика и новые подходы к процессу обучения // Синергетика и учебный процесс. — М.: Изд-во РАГС, 1999.
23. *Лебон Г.* Психология народов и масс. — СПб.: Макет, 1995.
24. *Лефевр В. А.* Конфликтующие структуры. — М.: Сов. радио, 1973.
25. *Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс // Психология масс: Хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. — Самара: БАХРАХ, 1998.
26. *Почепцов Г. Г.* Информационная война. — К.: Ваклер, 2000.
27. *Почепцов Г. Г.* Имиджелогия: теория и практика. — К.: АДЕФ-Украина, 1998.
28. *Рефлексивное управление* / Под ред. А. В. Брушлинского, В. Е. Лепского: Тез. междунар. симп., Москва, 17-19 окт. 2000 г. — М.: Изд-во РАН, 2000.
29. *Рефлексивные процессы и управление* / Под ред. А. В. Брушлинского, В. Е. Лепского: Тез. междунар. симп., Москва, 8-10 окт. 2001 г. — М.: Изд-во РАН, 2001.
30. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
31. *Спивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
32. *Стратегическое управление (Модуль 4).* — М., 2001.
33. *Шейнов В. П.* Скрытое управление человеком: Психология манипулирования. — М.: АСТ, 2002.
34. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознанием. — М.: Мысль, 1980.

МАУП

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

13.1. СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ ЛИДЕРСТВА

13.1.1. ЭМПИРИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПОНЯТИЯ “ЛИДЕР”

Термин “лидер” (согласно Оксфордскому словарю английского языка) возникло в XIII ст. В украинском, русском, романских и других языках нет аналога английскому понятию “*leader*”. Заимствованное из старославянского понятие “вождь” этимологически означает “предводитель войска”, или позднее — “общепризнанный идейный руководитель партии, общественного движения”. Но руководитель не всегда лидер. Проблема лидерства с начала XX ст. все чаще начала обращать на себя внимание, что особенно проявилось в нестабильные периоды социального развития. Определяя “лидерство” как объект управления развитием, необходимо обусловить более точные значения, стоящие за этим понятием.

Многие исследователи пытались дать собственное толкование этому феномену, отмечая самые разные грани лидерства. При видимых различиях в характеристиках лидерства между ними существует некоторое сходство. Р. Стогдилл [64] объединил существующие в западной литературе определения в различные группы (табл. 13.1).

Характеристика групп лидерства

Группа, содержание определения	Ключевые мысли (слова)
1	2
<p>Лидерство как центр групповых процессов. Лидер всегда является ядром групповой идеи [30]. Лидерство — суть, превосходство одного или нескольких индивидов над другими членами группы, которое проявляется в процессе руководства ими [51]. Лидерство — концентрация или выражение власти всех в одной личности [22]. На лидера оказывают влияние потребности и желания членов группы. Преобразуя в определенную деятельность энергию людей, лидер задает ей желаемое для них направление [21]. Совместная деятельность, объединяющая группу, всегда имеет две составляющие: центр активности (лидер) и индивиды, действующие под влиянием этого центра (ведомые) [59]. Лидер не может быть отделен от группы, но может быть расценен как занимающий наивысшую позицию в какой-либо сфере [26]. В силу особого положения в группе он (лидер) является первостепенным средством определения групповой структуры, атмосферы, целей, идеологии и деятельности [46]</p>	<p>Осознание важности внутригрупповой структуры и групповых процессов лидерства. Активная роль лидера. Лидер — личность в центре групповой активности, признанная всеми</p>
<p>Лидерство как проявление личностных черт. Сила личности отдельного индивида может быть точно определена по степени влияния, которую тот оказывает на других [25]. Лидер — это индивид, вобравший в себя наибольшее количество желаемых личностных характеристик [23]. Лидерство как комбинация таких характеристик индивида, которые подталкивают других к выполнению поставленной задачи [68]</p>	<p>Лидерство — односторонний процесс влияния</p>
<p>Лидерство как искусство достижения согласия. Возможность для индивида (лидера) своей волей влиять на ведомых и достигать повиновения, уважения, лояльности и сотрудничества с их стороны [50]. Лидерство может быть определено как процесс, с помощью которого некто достигает подчинения поведения других в нужном направлении [20]. Лидерство — это творящая и направляющая сила морали [47], поддержание и направление нравственного единства, нравственного союза ради достижения общих намерений и целей [53]</p>	<p>Выделяется нравственный аспект лидерства</p>

1	2
<p>Лидерство как действие и поведение. Поведение лидера — это любое поведение экспериментатора или то, которое экспериментатор считает желаемым, или любое поведение вообще, которое специалист в данной области желает видеть как лидерское поведение [28]. Лидерство может быть определено как поведение индивида, вовлеченного в управление деятельностью группы [41]. Под лидерским поведением понимаются отдельные действия, которые предпринимает лидер в русле управления группой, в том числе такие действия, как, например, распределение обязанностей, поощрение или критика отдельных членов группы, заинтересованность в их успехах и помощь [34]</p>	<p>Описание лидерства через понятия “действие” и “поведение”</p>
<p>Лидерство как инструмент достижения цели или результата. Лидер — это человек, у которого есть программа и который вместе с группой движется к намеченному определенным способом [44]. Процесс создания ситуации, когда разные члены группы, в том числе лидер, могут достичь результата с максимальной экономией при минимальной затрате рабочего времени [19]. Лидерство — это функциональные отношения, существующие, когда лидер выдвигается группой как средство контроля за удовлетворением ее потребностей [45]. Лидерство может быть определено по его эффективному влиянию на действия группы, стремящейся к общей цели [39], как человеческий фактор, который сплачивает группу и мотивирует ее движение к результату [33]</p>	<p>Лидерство — инструмент, средство интеграции других групповых ролей для достижения единства действий и получения результата</p>
<p>Лидерство как взаимодействие. Лидерство — это социальный процесс, который стимулирует, заставляет некоторых людей идти к старой цели с новой энергией, а к новому результату — с надеждой [24], как процесс равного или взаимного стимулирования, который контролирует и направляет энергию людей для достижения общей цели [55]. Межличностные отношения, когда другие что-либо выполняют не потому, что они должны, а потому, что хотят это делать [48]</p>	<p>Лидерство вырастает из активного процесса взаимодействия и существует там, где осознается и поддерживается другими членами группы</p>
<p>Лидерство как умение убеждать. Лидерство — это управление людьми с помощью силы убеждения и побуждения, а не с помощью прямой или косвенной угрозы и принуждения [56]. Лидерство — это искусство знания человеческой природы, искусство влияния на</p>	<p>Лидерство как форма убеждения, властный инструмент достижения ожиданий</p>

1	2
<p>людей убеждением и примером ради конкретного направления их действий. Лидерство не следует путать с управлением, которое является искусством принуждения, когда разного рода силовыми методами людей заставляют следовать определенным направлениям [31]</p>	
<p>Лидерство как осуществление влияния. Процесс, влияющий на деятельность организованной группы в ее попытках достичь общей цели [65]; лидером может считаться либо индивид, который оказывает положительное влияние на других, либо тот, кто по сравнению с другими членами группы или организации оказывает наиболее важное влияние; лидерство как “межличностное влияние, проявляющееся в определенных ситуациях и направленное на достижение конкретной цели [67]. Лидерство является процессом прямого взаимодействия, в результате которого индивид обычно посредством речи влияет на поведение других, побуждая их к достижению определенного результата [40]. Лидерство равно сфере влияния [27] — это оказывающий влияние элемент, который появляется помимо механического использования рутинных поручений организации. Все руководители одного и того же уровня обладают равной властью, они не используют ее с равной эффективностью для того, чтобы влиять на своих подчиненных и организацию в целом [44]. Попытки индивида изменить поведение других — суть попытки лидерства; если при этом другие действительно меняются, то этот процесс влияния можно охарактеризовать как успешное лидерство; если эти изменения в других усиливаются, подкрепляются и вознаграждаются, то это будет эффективным лидерством [36]</p>	<p>Влияние лидера на последователей, которым отводилась пассивная роль внутри организации. Оказывает влияние на групповые характеристики</p>
<p>Лидерство как власть. Власть ... результат максимального давления, которое лидер оказывает на последователей, минус максимальное сопротивление, которое последователи оказывают в противоположном направлении. Имеется пять основных видов власти: 1) относительная власть; 2) экспертная; 3) поощряющая; 4) принудительная; 5) законодательная [36]. Лидер — инициатор взаимодействия, давая стимул последователям, устанавливает свой контроль над ними, изменяя при этом их первоначальные намерения [61]. Когда цель одного индивида А состоит в изменении другого индивида Б или когда изменение поведе-</p>	<p>Лидерство как власть, осуществляемую “сверху вниз”, способность одного индивида доминировать над другими, заставляя их делать то, что надо для организации. Имеет формальный статус и управляет групповой деятельностью</p>

1	2
<p>ния Б будет удачным для А, то есть А добьется того, что хотел, тогда попытка А достичь цели будет лидерством [18]. Власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами с тем, чтобы побудить членов нации к действиям [58]</p>	
<p>Лидерство как дифференциация ролей. Лидерство ... взаимодействие между индивидом и группой или, более точно, между личностью и членами группы. Каждый из участников этого взаимодействия играет определенную роль, причем эти роли отличаются друг от друга. Основой для такой дифференциации является процесс взаимного влияния: один индивид влияет на других, а другие индивиды отвечают на это влияние [39]. Лидерство – это особая роль внутри системы взаимоотношений, которая определяется взаимными ожиданиями лидера и последователей друг от друга. Причем к роли лидера предъявляются большие требования, на нее налагаются большие обязанности, нежели на другие роли [58]. Члены группы по-разному содействуют достижению общей цели. Если чье-то содействие является особенно необходимым и другие члены группы признают это, то роль человека может быть определена как лидерская [52]</p>	<p>Каждый член общества занимает определенное место в системе социальных статусов</p>
<p>Лидерство как инициация или введение структуры. Лидерство и управление равнозначны [60]. Природа и степень активности самого лидерства меняются в различных социальных ситуациях [54]. При доминирующей активности группы лидерство будто бы имеет тенденцию исчезать [38]. Лидерство как "иницирование и поддержание структуры ожиданий и взаимодействий [66]</p>	<p>Лидерство в процессе структурирования взаимоотношений между людьми и их деятельностью</p>

Приведенные в табл.13.1 характеристики акцентировали внимание на различных аспектах лидерства и на особом компоненте, вносимом лидером. Каждое из этих определений приоткрывает лишь одну из граней природы лидерства. Зафиксировано, что лидерство является центром группового процесса, искусством убеждающего согласия, феноменом власти в роли инициирования целостности структуры организации. Признается, что лидерство – функция, связанная с исполнением роли, позиции, с поведением и структурированием ожиданий. Для управления развитием ли-

дерства желательно вскрыть процесс изменчивости, трансформации определенных качеств.

Первоначально были выявлены *личностные качества*, обуславливающие лидерство [64]: интеллект, активность, доминирование, самоуверенность, стремление к успеху, коммуникабельность. Однако последующие исследования позволили установить корреляцию между личностными чертами и восприятием лидерских способностей. Оказалось, что личностные черты во многом связаны с восприятием лидерства.

На эффективность управленческого лидерства некоторые личностные качества оказывают различное влияние. Потребность в них обуславливается спецификой ситуации и особенностями задач, стоящих перед лидером. В этом случае необходимо сочетание личностных черт лидера с его профессиональной компетентностью (чаще всего под этим понимается наличие аналитических способностей, профессиональных знаний, способности управлять). Для эффективного лидера необходимы дополнительно, как показывает практика, следующие способности:

- 1) стратегически “видеть” перспективы развития управляемой организации (временной горизонт — природная склонность человека к стратегической и тактической деятельности);

- 2) моделировать складывающуюся ситуацию, просчитывать риск, изменять организационную структуру и культуру.

Для управления изменениями требуются: свойство внушать веру в себя и свои возможности; способность убеждать исследователей в новом решении старых проблем; способность удовлетворять эмоциональные потребности своего окружения. Результаты исследований свидетельствуют о важности для лидера такого качества, как эмоциональная интеллигентность, предполагающая самоосведомленность, саморегуляцию, мотивацию к достижениям, эмпатию, социальные навыки.

Современная практика отражает важность использования парадигмы кадрового менеджмента, в основе решения организационных задач которой — командный метод управления. Доктрина командного менеджмента представляет синтез последовательных трансформаций организационных культур, происходящих в соответствии с требованиями времени. Лидерство — форма деятельности, проявляющаяся в отношениях между лидером и поддерживающими и идущими

щими за ним, в особых чертах характера лидера и реакции других людей.

Общая черта лидерства — влияние одного или нескольких человек на большинство других. Под влиянием понимают любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, ощущения другого или других индивидов [49]. Это влияние лидера предполагает его положительное содействие в достижении совместных целей [57], что и определяет лидерство как одну из форм межличностного общения и взаимодействия в команде для решения общих задач.

Лидер совершает поступки (“акты лидерства”) [42]. Структура акта лидерства характеризуется: взаимодействующими между собой и изменяющимися элементами; определенными личностными чертами лидера, его способностями, возможностями для реализации целей других людей в процессе ситуационного взаимодействия. Лидерство осуществляется внутри группы, где лидер занимает определенную позицию и выполняет роль по достижению целей коллектива. Оценивать лидера предлагается по степени и качеству влияния на членов группы и внутригрупповые процессы, на изменение характеристик состава, природы группы и эффективность ее деятельности [29].

В управлении развитием важны властные отношения и источник влияния лидера. В одном случае назначенный на должность человек берет в свои руки власть и оказывает влияние на других, в другом природа этой власти проявляется в добровольном объединении. При этом статус лидера не навязывается извне, а определяется группой. Роль лидеру предоставляется добровольно, а власть начальника приходит в группу извне. Лидер не защищен от санкций против себя со стороны группы, если его поведение не соответствует принятым морально-этическим нормам. А глава, например фирмы, зависит от подобных санкций не со стороны группы, а со стороны той организации, которая поручила ему руководство этой группой [39].

Лидер для сохранения своей позиции должен быть чувствителен к нуждам и запросам группы, а начальник может ими пренебречь. “Лидер” и “последователи” взаимодополняют один другого. Не может быть лидера без последователей, и нет последователей без лидера. Роль последователя и позиция лидера не могут быть закреплены за человеком на слишком долгий период времени. Лидеры и последова-

тели нередко обмениваются ролями, а особенно активные последователи часто инициируют лидерские поступки [43].

Ситуация — набор отношений, установок и ценностей, с которыми человеку или группе людей приходится сталкиваться и благодаря которому их действия планируются заранее, а успешное завершение действий поощряется. Ситуация характеризуется: структурой межличностных отношений внутри группы и ее свойствами; чертами культуры (субкультуры) данной группы и условиями ее существования; системой базовых и индивидуальных ценностей и отношений. Человек становится лидером не из-за формального наличия у него каких-либо черт характера, но благодаря способности применять отдельные свои качества в зависимости от ситуации и таким образом устанавливать между собой и членами группы отношения типа “лидер — последователи”. Однако ведущий элемент лидерской деятельности и ее процесса — цель, реализуемая через функции и задачи. *Цель* определяет деятельность группы и лидера.

Таким образом, фиксируется взаимосвязь, взаимодействие и взаимовлияние элементов лидерства — лидер, последователи, среда, цель (задачи). Лидерство напрямую не связано с набором личных качеств или способностей индивида, является видом межличностных отношений. Оно проявляется через целенаправленные или преднамеренные влияния и динамику процесса лидерства, приобретающего разнообразные формы в зависимости от ситуации, целей и задач, межличностных восприятий, оценок и отношений.

Учитывая, что группа имеет, как правило, два рода потребностей — в достижении организационных целей и в самосохранении, специалисты выделяют два рода (модели) лидеров: “деловые” и “эмоциональные” [17]. Наличие лидерства в организации является составляющей более общего процесса, протекающего в обществе — дифференциации ролей, когда в нем выделяются люди, способные выполнить определенные функции, в том числе и лидерские. Использование понятия “лидер” в сфере социальных и политических наук, т.е. при описании больших социальных групп, общностей или государств, соотносят с такими понятиями, как “власть”, “авторитет”, “влияние”, “руководство”, “управление”, “администрирование” и т. д. [11]. Руководство неразрывно связано с организацией и происходящими в ней процессами, а лидерство возможно и вне ее. Функцию управления можно отнести к определенной в управленческой

иерархии должности. За управляющим сослуживцы идут в силу формальных причин, а за лидером — последователи в силу субъективных причин. У руководителя есть подчиненные, а у лидеров — сторонники, признающие цели лидера, привлекающие их.

Лидер — тот, кто превращает сослуживцев (независимо от того, подчиненные они или нет) в людей, сотрудничающих с ним по убеждению. Лидеры могут прививать остальным сознание важности выполняемого дела и тем самым — любовь к работе [62]. *Различие* между управлением и лидерством: управление можно определить как умственный и физический процесс выполнения предписанных поручений и решения определенных задач. Лидерство же, наоборот, является процессом, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы [35].

Иерарх, управляющий, руководитель, администратор становятся во главе персонала в результате формальной организации — делегирования полномочий. Стратег — управленец, осуществляющий разработку, реализацию и коррекцию стратегий. Действия лидеров не ограничиваются рамками каких-либо полномочий и структур. В реальности руководитель часто является лидером вне зависимости от его формальной должности в организационной иерархии. Он эффективно управляет подчиненными, признан ими и как организационный лидер. Основная функция такого лидера — *функция принятия решений*. Перед исполнительным лидером-администратором (менеджером) выдвигается задача привести к согласию [11]: 1) организацию с обществом; 2) членов организации с ее целями; 3) индивидуальные интересы со всевозрастающими интересами коллектива. Это согласование может быть статическим или динамическим, творческим или тривиальным, гармоничным или не совсем слаженным, синергетическим или саморазрушающимся.

Итак, *принципиально отличительная черта лидера* — влияние его на окружающих. Следовательно, при формировании лидерских качеств (особенно у управленцев) необходимо обратить на это особое внимание. Представляется важным, исходя из рассмотренного понимания лидерства, определиться в таких терминах, как “влияние”, “власть”, “сила”. Словарь русского языка толкует понятие “влияние” как оказание воздействия на кого-то. В большинстве исследований под влиянием понимают процесс информационного воздействия на сознание человека, позволяющий убеждать его в целесообразности

следования определенной системе действий. При этом власть проявляется как способность влиять на поведение других людей, а сила — как степень власти, отношение зависимости [16]. Или сила определяется как ресурс, а влияние — как попытка изменения поведения других через мобилизацию ресурсов силы [39].

Ресурсы силы — средства влияния и изменения поведения людей для достижения организационных целей. Это могут быть приемы, методы, технологии информационно-энергетического воздействия на человека. Влияя на сознание, они воздействуют на восприятие, внимание, память, мышление, воображение, эмоции и чувства, волю, на желания [16]. Человеческая деятельность во многом обусловлена неосознаваемыми глубинными мотивами и смысловыми установками, особенностями неосознанного восприятия окружающей действительности, действием механизмов творческих процессов, культурных норм и т.д. И в этом плане “секрет” влияния лидера скорее во внушении (суггестии) и психоэнергетическом воздействии на сознание и органы чувств.

Понятием “внушение” объединяются три последовательных процесса. Первый — это привитие программы поведения, которая может исходить от одного лица (лидера) или же сообщества людей и передаваться одному человеку или множеству лиц. Второй — деятельность мозговых психофизиологических механизмов, обеспечивающих исполнение привитой программы поведения. Третий — выход “психонервного” процесса на исполнительные системы. Поведение, восприятие и телесные функции становятся адекватными привитой программе. Внушение завершается превращением программ в действие [10].

Внушение в условиях социально-психологического взаимодействия лидера и его последователей представляет процесс психологического воздействия, рассчитанный на некритическое восприятие информации. В результате этого воздействия изменяются, пробуждаются, актуализируются установки личности, оказывается влияние на мысли, настроения, чувства, поступки персонала. Механизм внушения проявляется в том, что воспринимающий человек начинает действовать не в результате логических размышлений, а в основном как бы подталкивается, “провоцируется” сознанием о наступлении такого действия. Восприимчивость к внушению, т. е. эффективность суггестивного влияния возрастает в результате подражания, эмоцио-

нального заражения и уподобления [10]. Внушение сказывается на мировоззрении и стиле поведения. Современная наука недостаточно полно объясняет феномен “энергосуггестии” — средство управления человеком путем воздействия на полевую структуру его тела, на биоэнергетическую составляющую процессов, циркулирующих в нем, — который также характерен для настоящего лидера.

Способность к внушению возникает и развивается в измененных (трансвых) состояниях сознания будущего лидера (страсть к достижению цели, любовь к Родине, вера в себя, окружающих и сверхидеалы и т. п.). В этих “режимах работы” человеческого тела пробуждаются психофизиологические резервы организма, сверхвозможности.

13.1.2. ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЕ ПОНИМАНИЕ ЛИДЕРСТВА

В системе деятельности выработано три способа выдвижения лидеров: борьба в иерархической системе; занятие лидерской позиции по старшинству преемственности, святости; выборы. Таким образом, существуют критерии, по которым в социуме происходит занятие лидерской позиции. Лидер при этом проявляется активно, осуществляет стимулирование смены поведения, самоопределение направленности деятельности членов группы. Однако, как показывает практика, его доминирование различно в зависимости от типа бытия [5].

На рис. 13.1 представлен псевдогенез становления типов бытия, которые характеризуются:

- *природный* — естественной, природной основой поведения человека;
- *жизнедеятельностный* — индивидуальной формой проявления потребностей и мотивов человека, доминирование проявляется в форме — кто сильнее, тот и прав;
- *социодинамический* — появлением цели у человека,



Рис. 13.1. Псевдогенез становления типов бытия человека

групп в процессе согласования и преодоления конфликтного взаимодействия, порождаемого различными потребностями людей в их жизнедеятельности; наблюдается первичное отчуждение цели, нормируются процессы взаимодействия; соблюдение нормы позволяет достигать цели вне зависимости от среды и складывающихся обстоятельств; производится вмешательство в чужую жизнь в пределах договоренности; согласование персонафицировано и не предполагает делегирования полномочий и “включения” критериев; решение принимается по смыслу, а не по значению;

- *социокультурный* — привлечением критериев в процессе согласования и коррекции совместной деятельности; возникают более высокие составляющие, переход к руководству на основе идеалов, ценностей (мотивы превращаются в идеалы, а потребности — в ценности); выделяется целевой “Я”-образ, включаются механизмы сознания, самосознания, воли и самоопределения, что позволяет удерживать “образ” цели при ее достижении; имеется возможность доминирования, увлечения, убеждения партнеров в ходе критериально обеспеченной коммуникации, принуждения к адекватности, придается особое значение критериям согласования;
- *деятельностный* — использованием механизмов, порожденных в социокультурной динамике и подчиненных нормам преобразования чего-либо; проявление лидерской позиции и управленческого типа деятельности позволяет реализовывать организационную функцию; человек в позиции управленца отходит от логики согласования социодинамического и социокультурного типов; порождающиеся нормы для управленца и исполнителей дают возможности для проявления лидеру; руководитель соответствует требованиям деятельности; лидер появляется, если в силу субъективной включенности в систему отношений самоопределяется в пользу логики деятельности; самоопределение лидера базируется на основе социокультурной и культурной самоопределенности;
- *культурный* — культурным самоопределением лидера, когда его мировоззрение, мироотношение в деятельности отличается целостным самоопределением к стране, универсуму, системой ценностей, идеалов в управленческой иерархии; используются культура мышления рефлексивного типа, аппарат организованного и организуемого мышления с учетом логических форм; реальность

воспринимается через различные уровни абстрактности, интегральные воззрения, содержательно соответствующие сущности бытия, онтологии; профессионализм связывается с культурой мышления, а действия приобретают неслучайный характер;

- *духовный* — пирамидальностью мышления человека, где на вершине размещены универсальные, сущностные онтологии общества, культуры, управления, а в видение сути бытия вплетена мудрость; рефлексивная самоорганизация осуществляется с использованием онтологии, а целеполагание базируется на законах того бытия, где находится человек; уровень качества рефлексии зависит от критериального обеспечения.

При индивидуальном поведении человек не “вписывается” в групповое существование, не соответствует требованиям коллектива, общества, однако в силу социализации может “приобрести” механизм вписывания, позволяющий ему реализовывать свои индивидуальные потребности, интересы, что часто наблюдается в политике, управлении, науке, культуре. Это — не вписывание по сути. В социокультурном и деятельностном бытии потребности и мотивы обслуживают механизмы целеполагания, решения задач и проблем. Доминирование в жизнедеятельности, социодинамике и социокультурной динамике определяется нравственностью и этикой, порождением духовных потребностей.

Появление лидера можно ожидать в деятельностном типе бытия, где существует управление организованностью и возможна субъективная включенность в деятельность персонала. Однако для становления лидер должен стать адекватным типу бытия, управленческой позиции в иерархической кооперации. Лидеру следует интегрироваться в деятельностное бытие, вдохновляя людей. Ему необходимо учитывать тип бытия, характеризующийся различными целями, идеалами и ценностями, в котором пребывает его окружение, иначе он будет испытывать затруднения в согласовании совместных действий. Например, если последователи лидера находятся в социодинамике, а лидер — в социокультурной динамике, то он придает значимость критериям, а они (последователи) пребывают в другой логике действий. Пока последователи не прозреют, лидеру не дадут принимать решения.

Следовательно, лидер может быть им (соответствовать лидерской функции) то в одном типе бытия, то в другом. Лидер должен

найти себе “ведомых” по конкретному основанию [5]. Потенциал лидера начинает проявляться при затруднении в совместном, согласованном и значимом для каждого деле, при достижении цели в решении задач и проблем, реализации ценностей. Лидеру необходимо иметь “проект” убеждения сторонников в своей правоте, поворота действий активных сил в свою сторону. Так, президенту страны для активизации действий народа нужна стратегия. Лидером в этом случае становится народ, одобряющий его деятельность. Однако поддерживающие делятся на вносящих свой вклад в его проект и симпатизирующих ему (симпатии долго не живут). Лидер реализует функцию ведущего, при этом мысленно конкретизирует стратегию, взаимодействие с руководителями других макросистем. Нужна целостность его действий, выражающаяся в интеграции всех механизмов при реализации лидерской функции.

13.2. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ-ЛИДЕРОВ

13.2.1. ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЛИДЕРСТВА

Ситуация характеризуется кризисом управления, управленческие решения преследуют развитие в одном направлении, а процессы идут в другом, нередко прямо противоположном. Старая система формирования кадров управления разрушена, а новая пока не создана. Особенно страдает ее базовое звено — допрофессиональная и профессиональная подготовка будущих управленцев. Следует отметить, что в системе образования и воспитания (в средней и высшей школах) обозначился существенный пробел — недостаток управленческой подготовки, которой не хватает учащимся. Именно поэтому многие из них не имеют современной “Я-концепции”, цивилизованных ценностных ориентаций, не в состоянии управлять “самими собой”, целесообразно организовывать свои действия, адекватно ориентироваться в окружающем социальном и деятельностном мире. Парадокс

в том, что управленческие и организационные отношения все больше пронизывают нашу жизнь, а уровень современной управленческой и организационной культуры общества, существенно влияющей на обеспечение высокого качества жизни своим гражданам и достойную жизнь, крайне низок. Корни этого явления — в системе выявления развития, а затем и выдвижения управленческих кадров, что, как известно, начинается со школьного образования и воспитания.

Например, в Украине делаются шаги по преодолению тех “провалов”, которые допущены обществом, не ответившим своевременно на вызовы времени, которые породили на Западе “управленческую революцию”. Осуществляется переучивание кадров-управленцев по зарубежным программам и учебникам, которые не учитывают особенности управленческой ситуации в стране, ее культуры и традиций, что порождает такое негативное явление, как механическое и неэффективное использование “чужих” управленческих технологий.

В целом сложилось упрощенное понимание существующей теории и практики управления. Механизм формирования управленческой культуры общества является односторонним, в нем отсутствуют необходимые звенья: формирование управленческих концепций, проектов, программ; мотивация к творческой управленческой деятельности; внедрение инновационных управленческих технологий и изменение к лучшему самих организационных отношений и др.

Человеческая цивилизация вступила в постиндустриальный этап общественного развития, характеризуемый, прежде всего, наукоёмкой экономикой, требующей развития массового человека. Только человек, живущий в режиме самореализации, выступает выразителем ресурса развития этой цивилизации. Новый этап называют информационным. Его главная характеристика — не только компьютерная революция, но интегрированность разных областей знаний, небывалый простор для проявления познавательных способностей и творчества личности.

Во многих странах мира произошла “управленческая революция”. Претерпели существенные изменения цели управленческой деятельности на государственном уровне. Ставка делается именно на развитие личности. Американцы, озабоченные более высокой конкурентоспособностью Японии, чем США, признают, что настоящими источниками японского прогресса являются не протекционизм, не копирование чужих идей, а система образования. В нашем образова-

нии предусмотрено освоение системности, целостного взгляда на мир, однако делается это пока плохо, поэтому в вузы поступают молодые люди с деформированным, фрагментарным мышлением. Редкому студенту удастся осмыслить целостность и системность жизненных и деятельностных процессов. В большинстве выпускники имеют однобокие жизненные и управленческие концепции, в деятельности они склонны развивать объекты через совершенствование техники, технологий. Допрофессиональная управленческая подготовка может способствовать приобретению качеств системного видения мира еще в школе. Это обеспечит устойчивость студента к “вредному” воздействию вузовской специализированной среды.

Разумеется, не все школьники проявляют способность к управленческой деятельности, не каждый ученик способен выйти на уровень системности. Поэтому необходимо выявлять управленческий потенциал школьников в раннем возрасте с тем, чтобы развить их с помощью непрерывного управленческого обучения. Развитие общества и системы образования взаимозависимы, и слабым звеном в этом является обучение управлению. Отсюда исходит управленческая некомпетентность подавляющего большинства руководителей самых разных уровней. Развитие общества все в большей мере связывается с развитием образовательной системы, органическим включением в нее допрофессиональной управленческой подготовки учащихся.

13.2.2. ЗАТРУДНЕНИЯ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ УПРАВЛЕНЦЕВ-ЛИДЕРОВ

Профессиональную деятельность управленца можно оценивать по уровням профессионализма в зависимости от той или иной системы критериев определения особенностей каждого уровня. Опираясь на деятельностный подход, предложим простейшие основания для членения уровней. Наиболее простая типология (“лестница”) уровней, с нашей точки зрения, включает: “дилетантский”, “рутинный”, “инновационный”, “критериально-инновационный” [6].

В основе *дилетантского уровня* — вовлечение в реализацию норм деятельности человека, не осознающего необходимости приведения

своих возможностей в соответствии с требованиями фиксированных (актуальных и потенциальных, конкретных и абстрактных) норм деятельности. Дилетант принимается за решение задач без проверки внутренней готовности к их решению, без установки на коррекцию этой готовности в случае обнаружения несоответствия внешним нормативным требованиям.

Для *рутинного уровня* характерно осознание готовности к коррекции своих возможностей вплоть до реального существования способностей относительно фиксированной нормы. Кроме того, что особенно значимо, рассматривается конкретная норма, “задача”. Задача имеет готовый способ решения. Поэтому для налаживания рутинного слоя профессиональной деятельности требуются типовые задачи, минимальное количество которых позволяет достигать фиксированных целей при условии наличия у деятелей соответствующих способностей.

Инновационный уровень обусловлен необходимостью коррекции содержания задач в рамках прежних или новых целей. Поэтому деятель должен иметь способности (мотивационные, интеллектуальные, волевые и др.) к переходу от одного содержания задач к другому.

При *критериально-инновационном уровне* переход от задачи к задаче опосредствуется критериями интеллектуального (теория, понятие, категория, концепция) и духовного (идеал, ценности, мировоззрение и мироотношение) типов.

На пути инновационного использования интеллектуальных критериев формируются такие типы норм, как метод, подход, принцип, стратегия. В этих же условиях происходит оформление важнейших единиц мышления: “проблематизация” и ее результативное выражение — “проблема”, а также само различие между “задачей” и “проблемой”, переходимость от задачи к проблеме. Оформляются и основные культурные формы организации мышления — *задачная и проблемная*.

Учебные процессы довузовского, вузовского и послевузовского типов не предполагают специальной подготовки управленцев по критериям уровня профессионализма. Задачи, характерные для управленческой мыследеятельности, не выделены, не типизированы. Реально действующие управленцы не корректируются под требования типизированных задач, специфичных для руководителя. Диагностика уровня способностей и уровня деятельности управленцев

была осуществлена в 1980 — 1990 гг. в специальных процедурах игромоделирования — организационно-деятельностных играх. Результаты диагностики позволили сделать вывод о дилетантском уровне профессионализма управленческого корпуса. И это несмотря на естественные процессы практической, стихийной адаптации к условиям управления, формирования случайных стереотипов и “успешности” в управлении тех, кто более талантлив.

Само по себе накопление знаний, стихийных умений не может быть признаком проявления профессионализма в управлении. Эти процессы не переводят дилетанта на более высокий уровень профессиональной деятельности. Действительно, если, исходя из содержания и формы возникающих задач, попытаться их решить, то потребуются непосредственные основания — обобщенное представление об управленческой деятельности, а для мыслительного и действенного цикла необходимо иметь научно обоснованную *теорию деятельности и язык теории деятельности*.

Анализ игропрактики показал, что подавляющая масса управленцев не имеет систематических теоретико-деятельностных представлений, не владеет языком теории деятельности как системой средств профессиональной деятельности управленцев [5]. А ведь именно управленцы должны строить и перестраивать деятельность — свою и исполнителей. Можно ли представить себе математика-профессионала вне специфичного для него языка, вне системы средств мышления? В управленческую деятельность сегодня в качестве средств привлекаются самые разнообразные синкретические, собранные из различных областей знания, языковые средства. Умение же правильно их использовать выработаны стихийно. Управленец, не владеющий средствами теории деятельности, не может быть профессиональным.

Деятельностное мировоззрение и мироотношение, парадигмы понятий и категорий соответствующего языка, общекультурные требования к мышлению, культурные формы мышления управленцам, как правило, неизвестны. Они не только не знают положения дел в культуре мышления и рефлексивного анализа деятельности, не только не стремятся развиваться в этом направлении, но отрицательно относятся к попыткам совершенствования управления. Среди множества внутренних причин сопротивления переводу мышления, рефлексии, мыследеятельности управленца с уровня естественности (дилетант-

ского уровня профессионализма) на уровень искусственно-естественный (собственно профессиональный) можно выделить следующие:

- во-первых, это своеобразный интеллектуально-нормативный профессиональный “нигилизм”. Сама ценность и практическая необходимость подчинения нормативным указаниям не оспариваются и часто стимулируются. Но приведение своих способностей в соответствие с нормами деятельности сознается преимущественно как удел исполнителей. В свою очередь в сознании управленца так или иначе закрепилось убеждение, что управленческая деятельность исключительно подвижная, творческая, непредсказуемая, а нормативные рамки, как правило, носят ориентирующий, а не предписывающий характер;
- во-вторых, преобладает взгляд — управленческая деятельность не может быть технологизирована по ее существенной составляющей. Организация труда больше носит вторичный, косвенный к сути дела, характер (например, организация времени). Вместо технологических форм, непосредственно требующих соответствия способностей их содержанию, значимость отходит в сторону стереотипов и “опытности”. В годы реформ было внесено в систему подготовки специалистов много зарубежной управленческой и экономической литературы, которая превосходит отечественную в своем статусе, но не имеет задачного и проблемного характера знаний, а представляет разнородные эмпирические сведения.
- в-третьих, в отличие от зарубежных коллег, которые адаптированы к социокультурному опыту стихийной рефлексивной самоорганизации, наши управленцы рассматривают роль этого интегрального механизма психики в решении задач как второстепенную, малозначимую и мешающую успешному достижению цели.

Эти причины создают весьма сложные проблемы в повышении профессионального уровня управленцев-практиков.

Особенностью ситуации является сочетание массового непрофессионализма управленцев, не имеющих культуры мышления, с одной стороны, и наличие культурно-мыслительных и культурно-рефлексивных разработок, ускоряющих его развитие, с другой стороны. Эти две противоположности пока что борются одна с другой, а управленцы проявляют неоправданную осторожность в привлечении культурных разработок, боясь “провалиться” и “запутаться” в сети

сложного мышления. Однако практика антикризисного управления и сама необходимость структурирования всего лучшего и перспективного на фоне угрозы полной экономической и социокультурной деградации предопределяет обращение к интеллектуальным технологиям.

Вместе с осознанием проблемной ситуации оформляется содержание заказа на технологии управления, на формирование или коррекцию профессиональных качеств лиц, принимающих решения и участвующих в их реализации. Если концептуально выразить существенное основание такого заказа, то можно ввести общий признак “техники” управления, адекватный внешним условиям.

Управление должно быть рефлексивным. Это означает, что в центре внимания оказываются не строго определенные нормы мыслительной деятельности, психокорректировочные, социотехнические действия управленца, а их рефлексивная самоорганизация. Она своевременно позволяет вписываться в рамки требований вышестоящих управленцев, и не в долговечные рамки организации управленческой деятельности. Иначе говоря, вся управленческая организационная система попадает в зависимость от динамики и результативности рефлексивного самообеспечения лица, принимающего решения. В силу этого часто управляет не тот, у кого выше должность, а тот, у кого выше уровень рефлексивного анализа.

Рефлексия является основополагающим интегральным механизмом психики человека, обеспечивающим познание в управленческой ситуации и разработку нормативных требований к “своей” деятельности у любого специалиста. Она же выступает механизмом, создающим базу для проблематизации текущей деятельности и предшествовавшего опыта. Естественно, что при возрастании роли рефлексии возрастает ответственность за ее ход и результаты. Внешне это означает усиление требований к неслучайности рефлексии, и придания интеллектуальным процессам культурной формы.

Итак, рефлексия как специфический механизм реализует три исходные функции: реконструкции происшедшего (“исследование”); реконструкции причины затруднения и динамики ее “тормозящего” влияния на действие (“критика”); конструирования измененного способа действия (“нормирование”).

Реализация исходных функций может происходить в Е-форме (естественной, стихийной, ситуационной, индивидуальной и т.п.), в

ЕИ-форме (естественно-искусственной), когда организующее начало еще не является ведущим или в ИЕ-форме (искусственно-естественной, нестихийной, наиндивидуальной, надситуационной и т. п.). Конкретным условием перехода от ЕИ к ИЕ-форме рефлексии является использование *интеллектуальных критериев* (концепций, понятий, категорий, мировоззрений) и *духовных* (идеалов, ценностей). При этом интеллектуальная самоорганизация должна не просто ориентироваться на критерии, но и подчиняться их требованиям.

Коренной поворот в управленческом образовании, с нашей точки зрения, зависит от успешного преодоления эмпиризма мышления и опоры на специфические языковые средства рефлексии — язык теории деятельности. Именно поэтому “лейтмотивом” выступает освоение обучающимися языка теории деятельности как необходимой предпосылки управленческого профессионализма [5].

В иерархии *государственного управления* сегодня выявляется отсутствие иерархии мышления и принципиального различия между низшим (конкретным) и высшим (абстрактным, стратегическим) уровнями. Отмечается недостаточность развития уровня стратегического мышления у макроуправленцев, а именно:

- отсутствует масштаб оснований при принятии решений;
- отмечается влияние отдельных факторов на систему деятельности, нет признаков наличия особого типа воззрений на целое страны;
- уделяется внимание частным (заметным) проявлениям, но упускается существенное.

Управленцы государственной сферы при анализе событий заменяют необходимые им сущностные воззрения “бытовыми” стереотипами, нередко взятыми “напрокат” из “более экономически развитых” стран без серьезной проверки на соответствие уровню развития общества и его государственности.

Государственное управление должно осуществляться исходя из оценки происходящего в стратегическом аспекте, на основе стратегического анализа. При этом стратегическое мышление может опираться лишь на целостное видение мирового сообщества и места в нем страны в текущем состоянии, что без использования абстрактных форм недостижимо. Для эффективного оперирования абстрактными представлениями нужна культура мышления, а не стихийные навыки. Эффективно стратегически управляет тот, кто видит сущность и ее тенденции в исторической перспективе, особенности их проявления.

Мировая динамика создала для Украины не просто сложные и кризисные условия в самостоятельном движении в истории, а поставила перед выбором и глобальным самоопределением относительно способа участия в этой игре. На государственное управление возложена ответственность выбора адекватного ответа на эти вызовы или страна станет подчиненным звеном существующих государственных суперсистем.

Если при этом выбирается соответствующий вызову истории вариант, то возникает вопрос о способах его реализации. Предполагается:

1. В основе системы государственного управления — подчиненность всех субъектов государственного управления трем группам нормативных требований [5]:

- осознанное вхождение в организационную иерархию (в одно из соответствующих мест), соотнесенное со структурой всех иных мест;
- включение в иерархию мышления с осознанным прохождением той или иной мыслительной траектории в рамках потребностей уровня организационной иерархии;
- иерархия мотиваций и самоопределений соответствует организационной, мыслительной иерархиям и происходит с осознанным вхождением в то или иное звено.

2. Все звенья и уровни трех типов указанных иерархий обеспечивают государственное управление.

3. Применение современных способов мышления с учетом различных уровней мыслительной иерархии позволяет создать механизм коллективного мышления, реализующий функции стратега и тактика. Имеющиеся мыслительные технологии и средства мышления обеспечивают переход к глобальным решениям с опорой на мировоззренческие системы. На этом основывается создание целостного интеллектуального пространства страны.

4. Мыслительные иерархии дают возможность привлекать, учить, придавать определенность возникающим в гражданском обществе инициативам общественных и политических организаций и движений, обеспечивать их вписываемость в общую государственную стратегическую идею.

5. Специальная программа по выявлению и поддержке лидеров, способных убеждать других в необходимости следования предло-

женным ими путем, которая будет способствовать созданию иерархии лидеров, соотнесенных со всеми звеньями и с уровнями организационной, мыслительной и самоопределенческой пирамиды. Только наличие такой иерархической пирамиды станет опорой и условием эффективной реализуемости предлагаемой проектной идеи.

6. Лидер страны совмещает в себе высшие качества профессионала в стратегическом управлении и высшие лидерские качества. Для осуществления предложений целесообразно создать систему отбора и подготовки лидеров, способных выполнять лидерские функции в будущем.

13.3. ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЛИДЕРОВ

13.3.1. НОВЫЕ ЦЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Оценка проблемной ситуации образования в Украине свидетельствует, что необходимы принципиально иные, инновационные технологии обучения школьников и студентов. Пока преобладает предметный подход, несовершенство которого стало очевидным. Сегодня школе нужны интегрирующие предметы (уроки), способные формировать системное мышление учащихся, целостное понимание мира через его целостное видение (а для управленцев — деятельностного мира). Из исторического и современного опыта многих стран следует, что наилучшим началом является управленческая подготовка учащихся, игровая управленческая деятельность. Именно она позволяет “мертвое” предметное знание сделать “живым”. Здесь проявляется сила динамики ума и действия. Практическая деятельность преподавателя непосредственно зависит от особенностей того типа учебной ситуации, в которой он строит свое педагогическое воздействие, а также от тех *ценностей образования*, которые кладутся в основу проектирования учебных процессов. Эти ценности приобретают иную значимость в учебных ситуациях.

В дискуссиях часто противопоставляются образование и обучение. Критерием различения этих процессов считается, что обучение

предполагает подготовку к определенной деятельности, а образование — нет. В том и другом процессах изменяется человек, который приобретает новые способности, знания и умения, потребности, ценности. Однако (отмечают приверженцы противопоставления), в ходе обучения учитывается необходимость последующего вхождения в ту или иную деятельность, выполнение обязанностей, реализацию строго фиксированных норм, образование же более свободно: в нем изменения человека непосредственно не связаны с социально организованной деятельностью (в том числе в управленческой). Требуется сравнение индивидуально приемлемого изменения ученика с социально необходимым для него, сохранение принимаемых содержания и формы обучения. Противопоставление обучения и образования связано не с оппозицией “ученик–учитель”, а способом существования учителя в этой оппозиции, в соотношении деятельности его и ученика. Рутинизация деятельности педагога, формальное “управление”, не учитывающее принципы мотивированности, приемлемости для ученика воздействий, оказываемых на него, неизбежно приводит к голому администрированию в педагогической работе, к навязыванию правильных истин.

Если в подлинном педагогическом труде предполагается “сопротивление” педагогическому воздействию, “недоверие” и подобные возможные “негативные” проявления ученика, связанные с различием линий жизни ученика и педагога, их индивидуальных качеств, понимания реальности (систем целей, ценностей, идеалов, способностей и т. п.), то в формалистической педагогической деятельности ученик выступает лишь как исполнитель, строго следующий той или иной норме, “подсказанной” педагогом. Для такого образования несущественными предстают самосознание ученика, его мотивация, самоопределение и т. п. Упрощается управление деятельностью ученика, его действием и рефлексией, слежение за ходом понимания и принятия педагогических воздействий; ненужным становится ситуативно значимое моделирование условий для ускорения изменения ученика в нужном направлении при сохранении субъективного принятия учебных задач.

Тем самым в процесс обучения заложена целостность личностно значимых процессов изменений ученика. В нем может быть достигнуто, с одной стороны, *самовыражение и самореализация ученика*, с другой — его “чувствительность” к социально-культурным требованиям в обучении, выражающаяся в действиях и рефлексии педаго-

гов. Считается, что граница между образованием и обучением состоит в том, что обучение и воспитание всегда предполагают конечный результат процедуры изменения человека, являющийся следствием “заказа” общества. Социальные и культурные условия в истории подвижны, изменчивы. Они предопределяли в обществах и культурных средах различные акценты в поле возможных заказов на образование. В одних случаях выделялись способности к конкретному действию, опирающиеся на конкретные знания и умения, в других подчеркивались условия, при которых человек может конкретизировать “абстрактную” способность к действию. Это ставило на первый план развитие мышления, общей готовности к действиям, связанным с культурностью действия, отношения к миру мышления.

В современных условиях ведущим требованием становится совмещение действия и рефлексии (самоорганизованность), а также возрастание потенциала способности к самоорганизованной деятельности — саморазвитие. Новые ценности образования предопределяют переход от сегодняшнего специалиста, ситуационно и случайно реагирующего на складывающиеся условия в деятельности, к подготовке необходимого — специалиста, реагирующего на условия с привлечением интеллектуальных и ценностных критериев. Функции педагога вытекают из содержания заказа на образование и способа участия в изменении обучаемого и воспитуемого. Для изменения человека необходимы в качестве условий (рис. 13.2) [6]: попытка практического действия (1); встреча с затруднением (2); выход в рефлексию (3); рефлексия (4) с ее специализацией на способности человека как причине затруднений и с направленностью на снятие

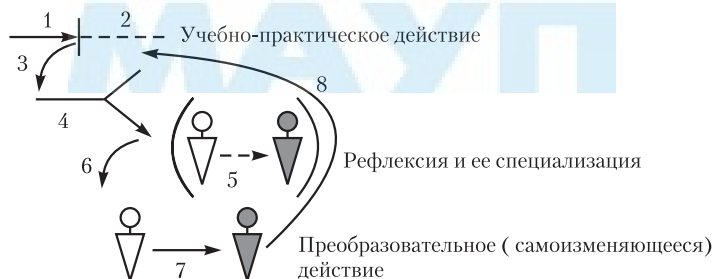


Рис. 13.2. Рефлексивное сопровождение педагогической деятельности

этой причины затруднения (5); переход к специфическому действию по результатам рефлексии – проектированию пути приобретения недостающих способностей (6); осуществление этого преобразовательного действия (7); возврат в практическое действие (8).

Функции педагога дифференцируются параллельно этому циклу самоизменения с общей направленностью на мотивационное и операциональное обеспечение прохождения цикла учеником. Тем самым педагог является “выращивающим” новые способности через создание условий для приемлемого как со стороны ученика (образуемого), так и со стороны “заказчиков” самоизменения обучаемого. Педагог управляет деятельностью ученика в целях его самоизменения.

Переход к реализации нового заказа на образование требует совершенствования педагогических форм обучения. Кроме существующих традиционных (семинары, лекции, практические занятия и т. п.) для активизации позиции ученика необходимо вводить в систему обучения инновационные формы учебной деятельности: деловые, организационно-деятельностные и организационно-мыслительные игры и т. п. (рис.13.3).

Введение новых сложных форм обучения влечет за собой повышение уровня требований к способностям педагога, использующего эти формы.



Рис. 13.3. Процесс совершенствования образовательных форм

Педагог должен быть компетентным в использовании следующего типа техник [5]:

- дейвотехника (моделирование действия);
- мыслетехника (моделирование рефлексии);
- психотехника (моделирование психического состояния);
- группотехника (моделирование вхождения в отношения с другими и создание групповой целостности);
- социотехника (моделирование управления совместной деятельностью).

В связи с этим предполагается специальная работа с педагогическим коллективом, подключающимся к реализации проекта (Приложение 10).

13.3.2. ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

К особенностям педагогической деятельности можно отнести: процессы развития мышления, формы мышления при решении задач и проблем, специфику программированного и проблемного обучения.

Особенности программированного и проблемного обучения. Под программированием понимают учебно-теоретически обоснованный способ интенсивно направленного обучения, который связан с интенсификацией и рационализацией учения, его нормированием, обеспечением удобства управления. Благодаря программе достигается эффективная коммуникация и взаимодействие педагога и ученика. Программа позволяет сделать относительно автономными процессы обучения и педагогической деятельности, опосредствует отношения между педагогом и учеником, обеспечивает появление знаний, способность и готовность к их применению.

Через программы удается оптимально управлять мыслительными процессами. В ходе решения учебных задач педагог направляет мыслительные операции ученика и управляет ими, а ученик следует жестким алгоритмам или сам выбирает путь решения. Использование в алгоритмах эвристик способствует ускорению развития мышления.

Программа удовлетворяет принципам перехода от легкого к тяжелому, от простого к сложному, от наглядного к абстрактному, от известного к неизвестному, от близкого к далекому. Педагог в ходе обучения обращает внимание на понимание текстов, соразмерность ответов вопросам, на соответствие задач предварительному уровню подготовки ученика, порционность материала и темп его подачи, на мыслительную активность ученика, смену действий и операций.

Интенсификация при программированном обучении связана с уменьшением времени на освоение знаний за счет специальной организации учебного процесса, его средств, операций и др. Такая форма управления педагогической деятельностью предполагает понимание и принятие учеником системы предписаний, активизирующих его самоопределение и самосознание. Ученик имеет возможность выбора альтернативной программы.

Для организации процессов обучения педагог проводит большую программно-методическую работу, соизмеряет ее содержание с возможностями ученика. При управлении мышлением учитывается природа мыслительных процессов и оформляются технологические рекомендации для организации управления мышлением ученика. Постепенное увеличение сложности материала избавляет обучаемого от излишних затруднений и облегчает использование более простых форм мыслительных процедур.

Обучение предполагает, что ученик всегда получит готовые формы мыслительных процессов, а его самоорганизация сводится к их выбору. Проблематизация становится моментом процесса решения задач и подчинена ему, но остается в тени определенности ситуации мышления. Однако развитие человека сопряжено с преодолением затруднений, поиском форм процессов получения результатов, отсутствующих в ситуации. Появляется потребность в формировании способностей к решению проблем и адекватному поведению в новой ситуации. Этому способствует переход к проблемному обучению.

В качестве ведущей категории теории проблемного обучения выступает *проблемная ситуация*, включающая три главных компонента:

- неизвестное раскрывается в проблемной ситуации;
- выполнение задания порождает потребность в новом знании или способе действия;

- слишком трудное или легкое задание не создает проблемной ситуации.

Новое раскрывается через установление новых связей с уже известным. Поиск неизвестного — это постоянное включение объекта во все новые системы связей, раскрывающих невыявленные свойства. В проблемной ситуации большое значение имеет осознание невозможности преодолеть затруднение без разрушения внутренних барьеров, инерции прежних способов мышления, действия.

Проблемное обучение связано с введением ученика в проблемную ситуацию, в ходе которой ученик самостоятельно, но под руководством педагога, приходит к необходимости нового знания, способа действия и реально обнаруживает их. Обращение к изменению способа действия выдвигает на первый план проблемы управления мотивами, что и приводит к связи проблемного и развивающего обучения.

Проблемное обучение стоит перед необходимостью овладения общими принципами решения проблемных задач. Оно обращено к способности человека перестраивать свои действия, операции, с одной стороны, а мотивы и потребности — с другой. В проблемной ситуации неопределенность положения заставляет обратиться, прежде всего, к самому себе, а не к готовой норме операции или к знанию. Поэтому резко возрастает потребность в рефлексии и критике не только своих действий, но и мотивов, личностных особенностей, связыванию их с содержанием затруднения и проблемы. Преобразовательное отношение к себе — вот основа проблемной организации учения, отличающаяся от целесообразного использования себя в программированном обучении.

Переход к общим способам решения задач и проблем, общим представлениям о развитии и изменении человека, становлении и развитии личности создает предпосылки для технологического подхода к разрешению проблемных ситуаций и превращению поиска решений в задачную форму его осуществления. Это и характерно для организованного, управляемого развития человека.

Дополнительные принципы построения учебных программ: усвоение общих, базовых знаний выступает основой усвоения частных знаний (последние выводятся из первых); вначале изучаются действия, существенные связи объекта, а затем — сам объект.

Формирование педагогом учебной деятельности есть процесс постепенной передачи выполнения отдельных элементов деятельности

самому ученику, начиная с контроля действия, а затем — оценки степени его усвоения. Главное в формировании учебной деятельности — перевод ученика от ориентации на получение правильного результата к применению усвоенного способа действия.

Основная задача педагога при этом состоит в том, что ученик должен стать субъектом своей деятельности, уметь сотрудничать с другими в достижении целей учебной деятельности. Поэтому мотивация его обучения является предпосылкой и результатом его последующего развития.

В учебной деятельности предполагается овладение обобщенными “заместителями” (абстракциями) эмпирических знаний, предписаний и т. п. *Абстракция* — итог обобщения результатов созерцания, наблюдения, первичных описаний объекта изучения. Свойством абстракции как результата осознанного обобщения являются конструктивность, замещаемость (вместо объекта и исходного материала познания), технологичность, предназначенность для конкретизации. Примерами абстракций выступают концепции, теории, понятия, категории, значения. Формирование необходимой суммы абстракций для успешной мыслительной деятельности — одна из труднейших проблем всего процесса присвоения современной культуры мышления [6]. На основе применения абстракции удается преодолеть случайность, стихийность решения конкретных задач. Такое положение сохраняет значение при обучении в высшей школе.

“Заместители” строятся обучаемыми под руководством педагога. Этим создается ситуация содержательного, а не формального введения абстракций, имитации их появления. Участие в их создании позволяет перейти к рефлексии способа и условий их построения. Абстракции и их выявление подчиняются условиям генетической реконструкции пути развития объекта, что обеспечивает прогноз его возможных состояний. Оперирование с объектом, представленным в виде модели, в “чистой” форме, позволяет избежать неопределенности понимания тех абстракций, содержания тех понятий и категорий, которые подлежат усвоению и технологически значимому применению.

Формирование мыслительных действий обеспечивает освоение возрастающего объема знаний и умений, правильный выбор наиболее значимых из них для решения поставленных задач.

Особенности соотнесения действия, мышления и самоопределения в обучении. Преподаватель вырабатывает норму учебной дея-

тельности, выполняет ее, при необходимости изменяет для достижения педагогической цели. Студент распознает ее, реализует, присваивает знания, умение их применять, усваивает умения, навыки, овладевает теми способами саморегуляции, которые нужны для учебной и профессиональной деятельности. Результат — приобретение новых способностей.

Движущей силой изменения способностей студента является педагогическое воздействие и соответствующее ему учебное действие с последующим его осознанием. Все изменения человека в обучении и воспитании опосредствованы деятельностью.

В учении студент должен определить несоответствие способностей, требуемых для решения учебных и профессиональных задач. Это создает учебную потребность и последующее *учебное действие*. Преподаватель формирует учебную деятельность, предлагая выполнить практическое или мыслительное действие, достижение целей которого невозможно с помощью прежних способностей студента, прежних способов действий. Создание такой системы действий и ее последовательное осуществление приводят к приобретению студентом необходимых способностей. В основе формирования потребности и мотивов учебных действий лежит введение препятствий к реализации прежнего способа действий студента, создание проблемных ситуаций.

В зависимости от того, какой психический механизм подвергается педагогическому управлению и рассматривается как базовый для достижения целей обучения, возможны разные подходы к обучению, концепции учения и обучения.

Ассоциативная концепция опирается на механизм ассоциаций образов, их синтезирования в рамках использования элементов памяти и построения новых. *Гештальтская концепция* основана на механизме структурообразования, превращения отдельных образов в компоненты структуры, которой не было до соответствующего воздействия обучающего. При акцентировании внимания на последовательности практических или умственных операций, их организации в ходе решения учебных задач и проблем проявляется концепция *программированного обучения*. *Генетическая концепция* делает ударение на переход от внешних операций к внутренним (их интериоризации). За счет организации внешних действий и операций, перевода их в форму проговаривания содержания действий, а затем — в

форму внутренней речи достигается управление интериоризацией, сохранением действий их качества в ходе интериоризации. Проблемный подход характерен для создания проблемных ситуаций, требующих изменения способа действий, состава операций и т. п. На изменении отношения к себе, к своим потребностям и мотивам строится *концепция развивающего обучения*.

Теория поэтапного формирования умственных действий — наиболее развернутая концепция учения и обучения. Она обращает внимание на построение и использование способа действия, т. е. ориентировочной основы действия (ООД). В зависимости от типа ориентировки и качественных особенностей действий, которые предопределяются ООД, разными получаются ход и результат обучения, учения. При опоре на содержание (предметное) ориентировка случайна, а на способ действия она позволяет управлять генезисом умственного действия. Лучший тип ориентировки получен за счет самостоятельного построения ООД, когда усваивается способ построения ООД на базе ориентировки обучаемого (абстрактная ООД). Перед формированием умственного действия (построением ООД, ее отработкой, переходом от материализованной к умственной форме действия) создается мотивация к усвоению действия за счет создания проблемной ситуации.

В условиях вуза целесообразность применения той или иной концепции обучения зависит от особенностей педагогических целей и целей обучения в целом.

Для достижения конкретной педагогической цели используется соответствующий психологический механизм. Так, согласно концепции деятельности вначале формируется потребность в учебном действии, а затем — мотива действия, прежде чем заниматься формированием самого действия. Фиксируя потребность в овладении студентами профессией и специальностью, преподаватель должен доказать, что изучаемая дисциплина необходима в профессиональной деятельности. Педагог строит ситуацию обучения так, чтобы студенты испытывали потребность в самих учебных действиях, без которых навыки и умения не формируются. Успешность и качество результатов обучения зависят от способа организации учебного действия.

Следовательно, преподаватель должен уметь управлять изменением потребностей и мотивов в соответствии с архитектурой учебной деятельности за счет постановки студента в условия

действия, которые не дают желаемого результата, требуют потребностного и мотивационного анализа. Не владея категориями психологии, педагог не сможет организовать динамику действий, их осознания, потребностного и мотивационного понимания учебной деятельности.

Одним из направлений управления потребностным состоянием студентов является *управление вниманием*. Человек не может все время сосредоточивать его на чем-то одном. Для восстановления его активности следует на некоторое время переключить обучаемого на что-то другое. Управляя вниманием, нужно создавать ситуации его влияния на потребностное состояние.

Учебный процесс неотделим от получения, усвоения и применения знаний. Поэтому в основе обучения — *учебная коммуникация*, а преподаватель выступает как ее организатор. Кроме того, подчиняясь целям учения и обучения, он выступает и как сообщающий знание автор, и как критик высказываний студентов, как формирующий их коммуникативные умения. В процессе управления и организации коммуникации педагог должен опираться на психологические представления о коммуникации. Простейшим средством анализа является схема дискуссии.

Первый субъект входит в коммуникацию, имея образ (содержание) и потребность обменяться последним с другим субъектом. Он конструирует текст (высказывание) как выражение своего содержания. Второй субъект понимает текст, выстраивает с его помощью образ, стараясь сделать его похожим на образ автора. Третий субъект критически относится к образу автора и перестраивает его в целях совершенствования точки зрения, а четвертый согласовывает все три типа процессов, превращая их в единый цикл совершенствования точки зрения.

В учебном процессе высказывания происходят в рамках темы учебного предмета. Учитывая последовательность тем, высказывающий должен подтвердить необходимость новой (следующей) темы. Поэтому ему надо ввести то противоречие, которое сделало бы недостаточным прежнее, усвоенное, знание в контексте той или иной задачи.

Понимающий может организовывать процесс построения образа, его совмещение с авторским, если последний дает *общую ориентировку* в содержании. В нее вводится обобщенная схема содержания,

характеризующая целостность будущей системы деятельности, выраженной в общих (абстрактных) понятиях. Поэтому преподаватель должен уметь пользоваться понятиями разного уровня абстракции, используя способность студентов оперировать ими. Переходя к новому учебному материалу, к новому учебному элементу, педагог конкретизирует ориентировочную схему, управляя созданием первичных (абстрактных) представлений студентов.

Сопоставляя ориентировочные представления с представлениями об основном массиве знаний курса, студент получает возможность активно проверять соответствие этих типов знаний и прогнозировать действия преподавателя, строить гипотезы и проверять их, активно участвовать в дискуссиях. Тем самым ориентировочные схемы, вводимые в начале курса, становятся средствами организации понимания и запоминания учебного материала.

Для лучшего управления пониманием и усвоением учебного материала, для организации действий по запоминанию, усвоению и применению знаний преподаватель должен стремиться к переводу содержаний в форму схем, схематических изображений, наглядных моделей (схемы, графики, таблицы и т. п.), которые позволяют наглядно выражать, контролировать содержание, изменять и использовать на следующих этапах усвоения материала. Применение знаково-символических моделей дает возможность компактно излагать учебное содержание и организовать педагогический процесс, опираясь на способность к прочтыванию схем. С одной стороны, схемы “диктуют” способы прочтения, с другой стороны, переход от конкретной схемы к обобщенной (абстрактной, ориентировочной) обеспечивает удобство запоминания и управление вниманием в учебной деятельности.

Наиболее важным психическим механизмом для организации и управления учебной деятельностью студентов является *мышление*. Существуют его многочисленные концепции. Одни акцентируют внимание на динамике образов, их перестройке, синтезе и разъединении и т.п. (ассоцианисты), другие — на структурообразовательных особенностях познавательной деятельности (гештальтисты), третьи — на построении образов с помощью знаков, речи, на выражении содержания образов в тексте (психолингвистики), четвертые — на правилах построения высказывания (логики), пятые — на генезисе мыслительных процессов и образов (генетические концепции) и т. д.

Для выявления специфики мыслительных процессов и их педагогической организации следует более конструктивно понимать генезис перестройки образов как единиц содержания мышления. В процессе порождения образов участвуют несколько психических механизмов: запечатление (построение следов внешнего воздействия); запоминание (удержание следов в течение времени); анализ (разложение следа на части); отбор наиболее значимого с помощью внимания и соотнесение с состоянием потребности; обобщение однотипных частей; синтез значимых частей в структуру образа; идентификация с предметом.

Исходя из этого возникают *свойства восприятия*: структурность, константность и предметность. Эти процессы обычно не осознаются. Однако, используя речь, язык, оперируя словами и другими единицами языка, что предполагает “скрепление” слова и образа, можно влиять на структурные качества образа, менять его, переводить из индивидуального существования в значимый для всех носителей языка. Человек получает свободу изменять содержание образов у себя, и других (за счет коммуникации). Появляются конструктивные образы типа значений и понятий. Оперируя знаками (словами и т. п.), человек становится организатором своих изменений, получает возможность быть одинаково понятым другими людьми. В учебном процессе преподаватель организует применение языковых средств изложения своей точки зрения, ее понимания и критики, следовательно, активно влияет на ход и уровень мышления студентов.

Сначала мышление, отличающееся от первичных познавательных процессов, существует как общественно-культурный феномен сложной коммуникации (см. рис. 8.11): изложение точки зрения, ее понимание, критика (развитие или изменение точки зрения) и согласование этих процессов. В мышлении участвуют четыре типа субъектов. Человек как субъект осваивает умение выражать свою точку зрения, понимать, критиковать и организовывать разнородные процессы в коммуникации. Для него существует “рамка” требований к коммуникации, и он по-своему “ходит” по всем четырем типам процедур (по типам позиций).

В зависимости от траектории смены позиций, предпочтений участников коммуникации складывается *индивидуальное мышление*. Преподаватель должен привести студентов к осознанию “рамок” на основе практического действия во всех позициях их рефлексии и

этим обеспечить осознанное развитие студентами мыслительной способности.

С помощью применения языковых средств в коммуникации и дополнительной опоры на схематические изображения педагог может организовывать групповое движение содержания мысли одного из студентов или всей группы. Основными вопросами становятся: что меняется в схеме, как достигается изменение, с помощью чего, когда достаточны знания для ответа на вопросы, когда требуется перестройка, как задавать вопросы и т.п. Наглядным может стать и переход к все более абстрактным содержаниям и соотношению их с менее абстрактными, что используется в ходе решения задач и проблем.

Преподаватель должен уметь показать и организовать учебную коммуникацию так, чтобы сделать убедительным переход к ситуации решения студентами задач и проблем, которая возникает в связи с вопросами на “допонимание”. В этом случае понимающий уверен в одной части построенного образа во время восприятия текста, а в другой части не уверен и строит вопрос, в котором есть констатирующая часть (о чем речь ведется — о гипотетическом понимании второй части) и вопросная — предложение подтвердить или опровергнуть гипотезу.

Автор вопроса, сопоставляя гипотезу со своим образом, убеждается в соответствии (несоответствии) и утверждает гипотезу или ее опровергает. Вопрос и его развитие приводят к необходимости иметь абстрактный аналог результатов понимания и содержания мышления.

В ситуации постановки задачи строится текст — задание, часть которого дает образ некоторого предметного содержания, события, а другая часть — вопрос, в котором об этом содержании говорится более абстрактно. Понимание вопроса позволяет иметь “место” для ответа. Содержание этого места называют “неизвестным”, а сам ответ — “искомым”. Искомое в задаче находится в содержании условий, в предметном содержании.

При переходе от задачи к проблеме вопрос по содержанию не может совпадать с исходными условиями, что порождает потребность дополнить их, перестроить образ и тогда найти ответ на вопрос.

В изложении учебного материала преподаватель ставит студентов то в ситуацию решения задач, то в ситуацию решения проблем. Поскольку понимание вопросов зависит от теоретических (более абстрактных) знаний, то вначале педагог должен вызвать из памяти

студентов эмпирические знания, их обогатить, затем обработать (схематизировать) до теоретических знаний, построить на основе теории и организовать решение задач и проблем. При переходе от старой темы к новой для усвоения новой преподаватель выявляет новые эмпирические знания, ставит студента перед необходимостью их теоретического понимания и согласования между двумя типами знаний. Студенты должны активно соучаствовать в рождении новых для них знаний по курсу. На этой основе и рождается *проблемное обучение* [6].

Задачей является формирование не только умений, необходимых будущему специалисту, но и, прежде всего, личности специалиста, качеств, предопределяющих заинтересованность в совершенствовании своей профессиональной деятельности, производственных и общественных отношений и т. п. Личностный анализ становится актуальным, ибо студенты не могут без затруднений развиваться, не входя в проблемные ситуации, предопределенные неспособностью решить задачи прежними способами. В зависимости от личностных качеств различными становятся и реакции на всевозможные затруднения.

Исходным различием, которое необходимо в личностном анализе, является *самоопределение*. Оно имеет своей предпосылкой мотивационные процессы, в которых представление о воспринимаемом предмете оценивается с точки зрения представлений о содержании потребности. Если содержанием потребности выступает представление о желаемых качествах субъекта, а содержанием представлений о предмете — требуемые или исследованные качества реального человека (свои или чужие), то мотивообразование превращается в самоопределение. В нем решается: принять или не принять реальные или требуемые качества. Преподаватель требует от студентов того или иного поведения, деятельности и этим формирует соответствующие качества. Если знакомство с требованиями, понимание их сопровождается индивидуальной оценкой студента, то он как бы примеряет “на себе” будущий способ жизни и деятельности, видит себя в этой деятельности и решает, принять или нет [6].

При успешном принятии требований преподавателя студенты осуществляют учебную деятельность, учебную коммуникацию и общение. Если же возникает затруднение, то порождаются варианты выбора между тремя типами реакций.

Первый вариант — уход из деятельности, продолжение деятельности в рамках прежнего способа или в рамках достижения той же цели и изменение цели и способа деятельности.

Второй вариант как бы сохраняет социальное самоопределение, принятие содержания общественной (не своей) нормы деятельности и вырабатывает упорство и волю в достижении намеченной цели.

В *третьем* варианте продолжение деятельности опосредствуется изменением нормы. И в этом процессе, если сохраняется социальное самоопределение, изменение нормы выступает как ее совершенствование с сохранением прежней нормы в особой форме и требует наличия критериев совершенствования, возможности согласия автора нормы на видоизменение. Здесь совмещается творческий характер реагирования на затруднение и сохранение самоопределения.

В первом варианте социальное самоопределение заменяется индивидуальным, а затруднение становится поводом для сомнения в необходимости следования социальному предписанию, а в третьем можно говорить о *личностных* качествах. Они всегда предполагают развитость интеллекта, необходимого для совершенствования социально значимых норм деятельности и потребностно-мотивационной сферы, особенно — самоопределения. Вместе с этим развитыми становятся рефлексивная способность, сознание и самосознание. Личностные способности развиваются после социального самоопределения и выработки волевых качеств.

В учебном процессе всегда есть возможность проверить типы самоопределения студентов при затруднениях в учебной деятельности, в учебной коммуникации и общении. Вводя студентов в рефлексию их поступков (малых и больших), организуя личностный анализ, принятие решений, используя самоорганизацию в учебной группе, преподаватель достигает воспитательных целей и способствует развитию личностных качеств.

Наиболее перспективен для современного учебного процесса проблемный подход к построению учебных ситуаций. Он создает основу для управления, изменения в познавательной и мыслительной деятельности студентов.

Простейшим техническим условием проблемного обучения является создание проблемных ситуаций. Это означает, что студент, принимая учебную задачу, пытается решить ее доступными средствами и способами, а преподаватель ставит препятствия к реализации ис-

ходного способа мышления и деятельности. Постановка препятствий вынуждает студента осуществлять рефлекссию и искать причины затруднений. Разбор задач и препятствий подводит студента к негативной оценке его исходного способа действия и потребности преобразовать этот способ, привести его в соответствие с содержанием задачи и целью обучения. Для реального преобразования способа студент участвует в перестройке способа, в создании ориентировочной основы действий (ООД) и пытается их реализовать. Преподаватель при необходимости вводит тестовые задачи для тренинга по определенному критерию.

Общие психологические основы проблемной организации занятий конкретизируются в измененную схему взаимодействия студентов и преподавателя на лекции-семинаре. Вначале преподаватель создает мотив к усвоению новой темы. Затем он предлагает ее раскрыть самим студентам, выявляя исходный уровень знаний по теме. При этом критически анализирует полноту и глубину фиксированных представлений. Затем студентов вовлекают в критическое слежение и проверку гипотез о более совершенном знании по теме на материале высказываний друг друга, а позднее — и преподавателя. Тем самым создается и проблемная ситуация, и переход от проблемы к проектам измененных знаний и учений. Студенты активно идут вслед за мышлением педагога, утверждая версии последнего. За счет рефлексии способа взаимодействия студенты вырабатывают осознание учебной деятельности, самоопределение в ней, ответственность за свою реализацию учебных требований, а также более осмысленно вырабатывают новые знания, осваивают новые процедуры.

Наиболее сложным, перспективным вариантом проблемного перехода в обучении и воспитании является игра в ее новых формах. В рамках игры ставится проблема, в разрешении которой должны участвовать представители (роли) различных профессиональных деятельностей. Моделируется на “сцене” кооперированное взаимодействие в той или иной сфере практики, соответствующей учебным целям. Студенты играют в той или иной роли (типе деятельности), входя в группы и налаживая отношения в них и между группами. Способ реализации требований профессиональной деятельности как бы на сцене делового театра зависит от уровня и объема знаний студентов, их понимания того, что требуется на игровой площадке,

их самоопределения в профессии, группе, игре и ситуации. Преподаватель позволяет студентам действовать, создавая по пути препятствия.

Введенные представления дают возможность пристальнее взглянуть на специфику учебной и педагогической деятельности и мышления.

13.3.3. ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЦЕВ-ЛИДЕРОВ

Особенности отношения молодежи к профессиональной подготовке. Результаты исследований свидетельствуют, что:

- студенты и взрослые не умеют различать сферы жизни и вести себя в различных типах бытия;
- отсутствуют рамки различных типов миров, осмысленная самоорганизация в них заменяется реагированием адаптивного или дезадаптивного типа;
- не развита чувствительность ко всем типам критериев и многим нормам, что затрудняет подготовку к социодинамике, социокультурной динамике и деятельности;
- представление о мире сложилось на основе рамок отдельных учебных предметов (мозаичная система образования), что затрудняет формирование мировоззрения, мироотношения и вхождения в социум, общество, культуру, деятельность.

Многие молодые люди живут в хаотическом мире. Мир культуры, науки не меняет качества их бытия. Выход из этого может быть решен формированием **понятийной культуры, понятийных различий**. Человек изначально подготовлен к принципиальным различиям, ему необходимо помочь выстроить мировоззрение, мироотношение. Нужна общекультурная, культурно-мыслительная подготовка сознания, самосознания, воли, самоорганизации.

Особенность системы образования при подготовке лидеров состоит в том, что надо не только уметь (формировать), а “выращивать” новые способности лидера. При формировании дается ориентировочная основа, способ достижения результата, отрабатывается

весь механизм действия. В сложном варианте основа дается в обобщенном виде для самостоятельной конкретизации. Создание условий — создание того, что вызывает с определенной вероятностью реагирование обучаемого, помогающее в освоении. Нужно вызвать реакцию определенного типа. Последовательность таких воздействий позволяет реализовать определенную программу обучения, при котором процессы внутренней реакции скрыты, а главным является их внешнее проявление.

Проблемное обучение предполагает выведение внутренних реакций на первый план. Обучаемый ставится в условия, когда прежний способ внутреннего реагирования уже не дает результата, и осознается необходимость изменения. Чем более “глубокая” проблемная системная ситуация, тем более серьезные изменения внутри должны состояться. Используемые сейчас в системе образования тренинги обучают внешней реакции, а самоизменения в данном случае не происходит. Педагог организует процесс самоизменения, обучаемый сам должен прийти к пониманию необходимости дальнейшего развития. Роль педагога значима в организации прохождения пути, ибо ученик сам правильно не может его пройти. Педагог организует самоизменение в нужном направлении.

Проектный подход к управлению образовательным процессом.

Если рассматривать студента или преподавателя как саморазвивающиеся, открытые и самоорганизующиеся системы, то уместно в качестве критериев прогрессивного изменения этих систем рассматривать, во-первых, меру соответствия этого развития основным тенденциям и закономерностям возрастного развития личности [12], т. е. оценивать это развитие с позиций оптимальности использования внутренних возможностей и внутреннего потенциала развивающегося человека. А, во-вторых, степень соответствия этих изменений основным тенденциям в развитии общества, соответствие тем социальным требованиям, которые предъявляет общество к специалистам определенного профиля и уровня квалификации, т. е. оценку развития с позиций приобретения специалистом способности к адаптации в социальной среде, в профессиональной сфере, интеграции личности в окружающий социум.

Генеральной целью образовательного процесса в вузе является формирование субъекта профессиональной деятельности [12]. А ведущим интегративным качеством — активное творческое преобразо-

вание окружающей жизни. Оно складывается из мелких качеств, важнейшие среди которых [12]:

- позиция не потребителя материальных и духовных благ, а создателя;
- ценностное отношение к творчеству;
- инициативность;
- высокоразвитые аналитические, прогностические и проекционные способности;
- высокий уровень развития субъектности;
- творческое критическое мышление;
- операционально-технологическая готовность к реализации творческих задумок;
- высокий уровень коммуникабельности.

По мнению Б. Г. Ананьева, в процессе онтогенеза человек последовательно проходит четыре стадии развития: индивид — личность — субъект деятельности собственной жизни — индивидуальность. Студенческий возраст — возраст формирования субъекта профессиональной деятельности на базе личностных качеств, сформированных ранее. Качества создателя могут быть созданы в вузе на основе проектного подхода к управлению деятельностью субъектов образовательного процесса.

Проект — форма преобразовательной деятельности человека, включающей инновационную идею, направленную на повышение качества жизни; на оценку последствий реализации этой идеи; на конструктивно-технологическую проработку этой идеи и расчет необходимых ресурсов; на создание материально-технических, организационных, информационных, кадровых, финансовых и других условий для реализации и на апробацию новшества.

Проектный подход к управлению деятельностью субъектов образовательного процесса в вузе предполагает:

- организацию образовательного процесса в режиме развития;
- использование проектов разного уровня сложности; генеральные проекты, предполагающие разработку и реализацию частных проектов;
- модернизацию образовательного процесса на основе использования разного вида проектов: образовательных, воспитательных, социально-культурных, методических, издательских, технических, коммерческих и др.;

- построение учебной деятельности студентов на основе систематического выполнения ими усложняющихся образовательных проектов;
- разработку и реализацию проектов в индивидуальной и коллективной формах с накоплением опыта командной деятельности;
- аттестацию выпускников вуза в форме защиты проектного задания;
- согласование содержания проектов с основными направлениями развития образовательного учреждения;
- создание для разработки и реализации комплексных междисциплинарных проектов временных научно-исследовательских коллективов;
- разработку генеральных проектов силами нескольких творческих групп;
- отслеживание администрацией вуза хода и результатов реализации проектов, оказание своевременной помощи их руководителям;
- разработка систем стимулирования проектной деятельности преподавателей и студентов.

Условия эффективности проектов:

- внедрение дивизионально-матричной структуры;
- обучение руководителей организации коллективной мыследеятельности;
- публичная защита проектов;
- мониторинг успешности проектов;
- ознакомление субъектов образовательного процесса с творческими достижениями коллег по работе;
- конкурсы, соревнования между факультетами, кафедрами, отдельными преподавателями и студентами на лучшую разработку и реализацию проектов;
- подбор руководителей проектов с учетом их компетентности.

Использование проектного подхода в управлении образовательной деятельностью в вузе позволяет: добиться качественных изменений в подготовке специалистов; сформировать у них позицию создателей, преобразователей окружающей действительности; развить у них способности к проектированию профессиональной деятельности, творческий подход к работе, аналитические и прогностические способности, умения и навыки работы в команде; создать организационные условия для интеграции их опыта и знаний, развития рефлексии и мышления.

Этот подход в управлении дает возможность существенно повысить удовлетворенность преподавателей вузов своим трудом, а у студентов — учебной.

Повышение качества образования как духовно-нравственная проблема. В подходах и концепциях трудно выделяется высший смысл подготовки — существование Сущего как онтологического Абсолюта в образовательной конструкции мира, определяющего природу образовательного процесса через человека, ощущающего Его как Мету, Сущность и Истину всех вещей. Это Сущее постоянно творит и преобразовывает человека в меру взаимодействия с ним. Его влияние нередко (далеко не всегда) проходит через учителей, методистов, преподавателей, кураторов, администраторов.

Образование взрослых следует рассматривать как духовно-нравственную проблему. Проблема представляет сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения или разрешения. В науке — это противоречивая ситуация, выступающая в виде противоположных позиций в объяснении каких-либо явлений, процессов и требующая соответствующей теории для понимания.

Для сохранения уникальности человек помещается в центр системы образования с антропологической и онтологической фокусировками (предполагается центрирование образования на Сущем). Центром образования как ядра человеческой культуры следует определить Сущее в Его действии через полноту мира и человека. Человек в Новой целостной педагогике — не преемник Сущего, в противном случае мы бы вновь оказались в путах антропоцентризма [12].

Как открытая система человек приемник, идентификатор, реализатор информации, энергии Сущего в практических актах собственного творчества. Реализация человека как личности возможна именно на путях этого онтологического диалога. Для подготовки лидеров требуется качественно новая методологически обоснованная образовательная парадигма. Суть ее — в онтологизации образования: в выходе его за ограничительные пределы традиционно определяемых смыслов и просвещенческих отношений, вводе в лексикон трансцендентной терминологии, в опоре образования на инобытие как бытие Сущего в Его существовании для человека [12].

Чтобы изменить подход к образованию, на него следует взглянуть онтологически, т. е. с позиции присутствия в нем Сущего в бытии для человека. Соответственно образование взрослых (управлен-

цев и лидеров) будет представлять собой процесс онтологически осмысленного или духовно осознанного развития и совершенствования людей (общностей) в их отношении к себе и к миру.

Образование — условие сохранения и развития материальной и духовной культуры, а *образованность* — личностное качество, характеризующее человека в той мере, в какой он освоил и превратил в свое достояние имеющийся в обществе социальный опыт. Для распознавания образованности существенны два параметра [12]: а) количественный — объем знаний, их всесторонность, диапазон осведомленности; б) качественный. Как и все остальные, она определяется спецификой образовательного предмета — процессом развития взрослого человека, который готов получить важную для него информацию (знания, умения, опыт, квалификацию), стремится повысить свой профессиональный или общий личностный уровень. Образование взрослых чаще всего соотносят с непрерывным, а в ряде случаев — с дополнительным, продолженным, пожизненным, рекуррентным (возвращающимся) и подобным образованием.

Образование взрослых следует представить в виде процесса онтологически осознанного развития и саморазвития людей (общностей), духовно их обогащающего и связанного с овладением значимого для них опыта, воплощенного в знаниях, умениях, навыках, творческой деятельности и ценностно-смысловом отношении к миру.

Побочные эффекты в управлении развитием. Службам, обеспечивающим развитие персонала (в частности, лидерских качеств), рекомендуется учитывать следующие особенности подготовки. В силу сложившегося мировоззрения и профессиональных способностей специалистам управления приходится заниматься организационным развитием через развитие людей. При этом применительно к сфере образования сказанное интересно рассмотреть с точки зрения противостояния двух подходов к обучению: *информационному* и *развивающему*. Несмотря на появление на образовательном рынке услуг подавляющей массы предложений именно информационного типа, реалии позволяют констатировать, что назрела потребность и в более фундаментальном развивающем обучении.

Примером побочного эффекта информационного обучения можно назвать воздействие интернета. Результаты исследований показывают, что интернет: квинтэссенция постмодернистского строя и стиля жизни, стирающего границы между знанием и информацией; техно-

логически наиболее развитое и оснащенное средство удержания людей вне процессов деятельности, что, в конечном счете, приводит к упадку мышления; “освобождает” учащегося от необходимости не только занимать деятельностную позицию, но и самостоятельно мыслить. Учащиеся, “посаженные” массово за компьютеры, получают возможность “скачивать” информацию по любому интересующему вопросу. Причем само это “скачивание” уничтожает у них интерес и способность к самостоятельным открытиям. Они становятся эрудированными, но менее знающими. Несмотря на культивируемый в обществе плюрализм мнений, учащиеся практически не умеют строить проблемную коммуникацию и перестают ценить живое общение. Они не способны различать, когда они думают сами и отстаивают свою позицию, а когда всего лишь воспроизводят скаченную накануне информацию [12].

Систем повышения квалификации по своей природе тяготеет ко второму, развивающему подходу в обучении, позволяющему создать предпосылки для перехода управленцев на другую, более высокую ступень профессионализма.

Пространство, в котором происходит управление развитием, — это пространство “самоорганизации организации” [13], ее внутренней составляющей (действия людей и им адекватная психика) и внешней составляющей (деятельностные процессы и их организационная структура).

Результатом развивающей деятельности может быть модельное представление о человеке, владеющем способами: действовать; согласовываться; самоизменяться. Заявленный результат достигается действиями, направленными на организацию *рефлексии развиваемого*, формирующуюся вначале в ходе локально (или формально) повторяющейся фигуры внешних действий, а затем — за счет интериоризации — сворачивающуюся до элемента механизма психики [13].

Сформировавшийся механизм рефлексии собственных действий “требует” от человека перестройки поведения (приведение фигуры действий в соответствие с новыми основаниями), а значит приобретения недостающих способностей. Затем приобретенные способности отдельных людей вторично вызывают (облегчают, стимулируют...) перестройку социально-оформленных действий, т. е. деятельности развиваемого и организации.

Таким образом, развитие психики обучаемого внешне выражается (проявляется) в развитии его способности действовать в усложняющихся структурах социальной деятельности либо в реализации более сложно организованной деятельности подчиненных. Однако в ряде случаев действия управляющих развитием (игротехников, методологов) приводят к глубокой проблематизации обучаемых (игрока, подчиненного) и даже к личностному отрицанию значимости прежней профессиональной деятельности. Показательно и то, что освоение специалистами управления багажа методологии, т. е. “средств организации рефлексии”, часто не повышает непосредственно ни потенциал жизнеспособности, ни интегральный уровень способностей к руководству коллективом и т. д. Они не способны составить конкуренцию “обычным” управленцам высокого ранга, хотя в ментальном слое и не уступают им, ибо имеют знания, но не навыки и умения их использования.

Налицо явное расхождение целевых представлений и результатов педагогической деятельности. Однако это лишь факт недостижения результата по полноте. Большее опасение вызывают случаи, когда после воздействия педагога обучаемые становятся вялыми, неэнергичными, неуверенными в себе. Такие “объекты развития” приобретают неприятную способность: они “могут доказать любому, что в данной ситуации ничего сделать нельзя! Локализуем проблему, для чего рассмотрим “единицу приобретения способностей” (рис. 13.4).

Под терминами “*ученическое*” и “*учебное самоопределение*” понимается следующее. Центральным моментом для ученического самоопределения является осознание собственной неспособности достичь цели, т. е. выход из позиции “*ответственного деятеля*”, что не предполагает автоматически самоопределение к активному действию по самоизменению в рамках учебной деятельности. Это последнее и понимается под “*учебным самоопределением*” или занятием позиции “*ученика*” по полноте.

Если использовать данную схему для квалификации анализируемой ситуации, можно констатировать, что преподавателям удается вывести обучаемых в рефлексию, организовать актуализацию средств организации рефлексии (СОР), но перейти к тренингам, модельной практике (видимо, по организационным причинам) не удается. Возврат в практику происходит без приобретенных способностей. В этой ситуации требуется более детальное представление о процессах 3, 4, 5 (рис. 13.4) и введение в рассмотрение действий обучающего.

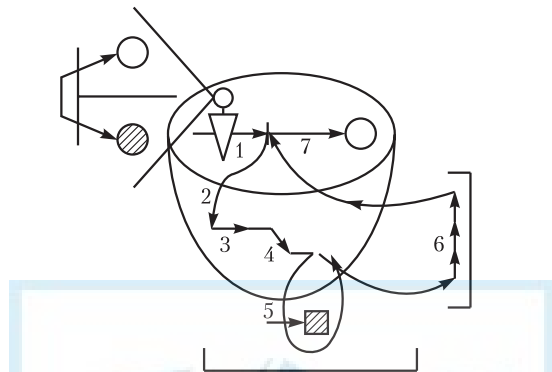


Рис.13.4. Единица приобретения способности [6]:

1 – целенаправленное и смотивированное действие; 2 – фиксация деятелем затруднения и уход в рефлексию; 3 – исследование ситуации затруднения; 4 – обращение внимания на себя как на причину затруднения (появление ученического самоопределения); 5 – формирование и присвоение понятия, позволяющего свести ситуацию к задачности (и появление учебного самоопределения); 6 – участие в тренинге (учебной практике) с сохранением учебного самоопределения (т. е. многократные попытки выполнить правильное действие и их корректировка); 7 – возврат в деятельность и достижение цели в реальной практике

Чтобы выделить специфику действий педагога-игротехника, сравним развитие обучаемого – управленца под воздействием игротехника и развитие “обычного управленца” (рис.13.5).

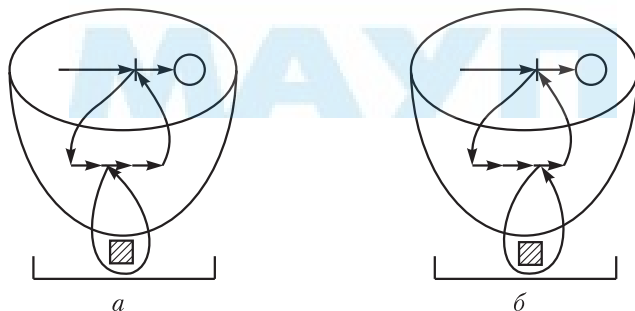


Рис. 13.5. Развитие обучаемого-управленца

В первом случае (а) действенная компонента психики развивается осознанным образом (через проспективную, проектную рефлекссию), через попытки стать адекватным появившимся нормативным представлениям [13]. С использованием “проспективной” рефлексии человек вначале прогнозирует, а затем реализует проект. Обычный управленец развивается иначе — через попытки в рамках социально-приемлемых норм деятельности достичь цели. Обычный путь — сначала сделать как получится, а в дальнейшем — сделать лучше. Так, ребенок яростно отстаивает право на *собственное* действие (на собственное, а не на правильное) — “Я сам все знаю!” и “Я сам!”. Этот путь — “ретроспективный”, или естественный. Рефлексия в этом случае носит критический характер. Изменение характера рефлексии (с критического на проектный) обучаемого обычно на уровне формирования ценности — черта, проявляющаяся в результате воздействия игротехников. Второй характерный момент (б), присущий деятельности обучающихся, — это широкая практика трансляции развиваемых средств организации рефлексии.

Оба момента взаимосвязаны: присвоенное СОР требует перестройки привычных действий и способствует появлению проектной рефлексии. Таким образом получаем вариант механизма возникновения проблемы, когда за счет действий игротехника по трансляции СОР усиливается активность рефлексии, не дающая возможности вернуться в ответственную деятельность. Другими словами, гармония рефлексивных и действенных способностей нарушается за счет воздействия СОР [13].

Механизм воздействия СОР на психику. Рассмотрим случай потери обучаемым способности действовать активно и самостоятельно. Поскольку утраты способов деятельности реально не происходит, то ситуация должна быть охарактеризована в самоопределенческом слое. Предполагается, что при изменении психического состояния с “проблемного” на “задачное” проблема разрешается. Развилку между проблемным и задачным состоянием зададим через категориальную пару “действие — рефлексия”. Если при этом субъективно деятель не может перейти к активным целенаправленным действиям, то будем считать, что он находится в проблемном состоянии. Как показывает практика, наиболее значительное влияние на состояние обучаемого оказывают используемые преподавателями-игротехниками СОР. До присвоения СОР обучаемый интуитивно выбирает: уходить ли в рефлекссию; можно ли уже возвращаться в деятельность. Это происходит в логике и в интересах решаемой в практике задачи, а испытываемые затруднения воспринимаются им

конкретно как *единичное*. После того как обучаемый присваивает средство организации рефлексии, оно (средство) организует, “фиксирует” сознание в одном из фокусов внимания. При этом [13]:

- в силу абстрактности средств становится “видимым” большое количество затруднений этого типа, что ведет к обращению внимания на себя (на собственную неспособность) как на их причину;
- в силу вмешательства СОР механизм отбора наиболее актуальных для деятельности затруднений нарушается. Наиболее сложной видится задача собственного овладения способами. Рефлексия, сознание “отрывается” от потребностей реальной практики и реализуется *ученическое в учебное* самоопределение;
- после практических попыток преодолеть это затруднение в модельной ситуации (в худшем случае — в реальности) соответствующая способность приобретается, рефлексивная акцентировка “сворачивается” (но уже не в Е-форме, а в ИЕ-варианте) и обучаемый осуществляет действие или поведение, отвечающее новому критерию.

В случае нарушения *меры абстрактности* (или, например, при одновременной актуализации значимости для клиента нескольких СОР одновременно) происходит опознавание еще большего количества затруднений, сопровождающих теперь чуть ли не каждую попытку подействовать. Здесь *ученическое самоопределение* не сменяется *учебным*, наоборот, сопровождается появлением агрессивности, часто направленной на себя (“я этому никогда не научусь!”) и падением духа. Действительно, построить практику деятельности, одновременно отвечающую нескольким критериям, фактически невозможно в реальной жизни и малоэффективно даже в обучении. В этой ситуации для успеха нужны экстремальные волевые усилия от ученика, а от педагога требуется довольно тонкая техника управления внутренним состоянием обучающегося, поддерживающая его веру как в учителя, так и в свои силы, что маловероятно, тем более в “полевых” условиях.

Здесь необходимо отметить аспект, подчеркивающий принципиальную особенность развития психики под воздействием СОР. Как отмечалось, при рассмотрении побочных эффектов в управлении развитием рефлексивная, ментальная компонента (часть психики), позволяющая “видеть ситуацию” у “продвинутых” в освоении методологии существенно развита, в отличие от психики как целого, что позволяет в этой ситуации осознанно действовать. Понимая психику как организованность, а ментальную ее компоненту как формоза-

дающую, можно получить следующую квалификацию ситуации: “естественный” путь развития имеет характер “оформления” психики, тогда как “искусственный” формирует ее. Любые ошибки педагога на этом пути будут иметь тяжелые последствия для ученика. В то же время нельзя отрицать более высоких темпов развития психики в удачных образцах реализации обучения второго типа. При этом противостояние имеет этическую природу и решается использованием техники “оформления психики” во всех неопределенных для педагога ситуациях.

Это делает необходимым учитывать требования:

1) затруднение, по поводу которого обучаемый выводится в учебную рефлексию, не должно быть искусственным (надуманным, или подсказанным консультантом);

2) учебный цикл, включающий неудачное действие (нет способности), рефлексию (осознание формы действия) и удачное действие (есть способность) должен быть замкнут, а приобретенная способность доведена до навыка.

Из этого следует: не закончив одного учебного цикла, нельзя начинать нового.

3) прежде чем переводить клиента в ученическую рефлексию, подумай, хватит ли сил и ресурсов вывести его оттуда в учебную.

Особые требования техники безопасности работы педагога. Рассмотрим особенности, привносимые в процесс развития обучаемого самой развивающей ситуацией. Любое самое простое действие взрослого человека можно описать по огромному количеству критериев как соответствующее им. Этому человек учится всю жизнь, и для этого у него имеются уже сформировавшиеся способности, и не требуется сознательный (ментальный) контроль. Скажем, взрослый человек ходит, разговаривает, ведет себя адекватно ситуации и социальной роли и т. д. Все это получается “само собой”. Отметим, что описанные действия (навык приобретен) можно рассматривать как результат принятия огромного количества интуитивных решений, которые принимаются с учетом целостности ситуации, всех ее слоев, включая внутреннее состояние деятеля.

При возникновении трудностей препятствия преодолеваются за счет мобилизации дополнительных ресурсов (материальных, денежных, волевых, внешней помощи и т. д.). Если это не удастся, то предполагается выход в рефлексивную позицию и принятие решения: по-

кинуть данную деятельность; мобилизоваться и преодолеть препятствие; изменить способ действия. Пути функционально различны:

- первый “обеспечивает” отмирание уже ненужных деятельностей;
- второй адекватен самоопределению “деятеля” и обеспечивает функционирование деятельностей;
- третий как путь развития (“улучшения”) деятельности (установка преподавателя именно на него) предполагает прекращение работы, перестройку нормы и возобновление работы по “лучшей” норме.

Безотносительно к ситуации, сами по себе, эти пути равнозначны и равноценны. Данная позиция принципиально отличается от традиционной педагогической.

Именно в силу традиционности установки педагогов имеет смысл учитывать очередное правило: нельзя искусственно “сдвигать” ситуацию в пользу третьего пути. Третий путь при консервации самоопределения этого типа предопределяет для деятеля подход, в котором затруднения в деятельности перестают рассматриваться негативно, как то, что “мешает работать”, и начинают рассматриваться как повод “улучшить” деятельность или “научиться” чему-нибудь еще. Однако и этот третий путь лишь в частном случае приводит деятеля к “необходимости принять вину за неудачу на себя” (и дальше к учебному самоопределению либо к другим самоопределениям).

Образование управленца-лидера как комплексный процесс обучения, воспитания и развития. Функция образования развитием управленца-лидера реализуется через комплекс процессов обучения, воспитания, развития и в определенные периоды жизни характеризуется преобладающим воздействием на его потребности, нормы, способности (рис. 13.6). При этом обучение, в первую очередь, влияет на присвоение норм социума (устойчивый порядок взаимодействия лидера и его последователей), воспитание на потребности (побудительные составляющие в поддержании жизнедеятельности и развитии команды, социальной группы, народа, общества), развитие на “выращивание” способностей лидера (условия выполнения управленческой и лидерской функций). В свою очередь, потребности, нормы, способности имеют биологические, социальные и духовные составляющие, влияющие на содержание и формы педагогического процесса (табл. 13.2).

Следовательно, управление развитием лидерских качеств у управленца предполагает комплекс информационно-энергетических воздействий на человека как биосоциальную и духовную систему.

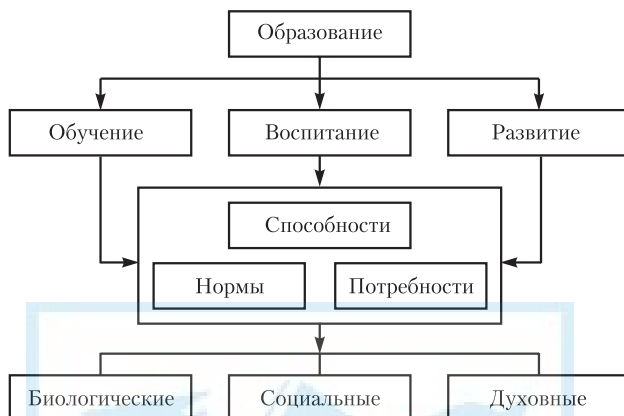


Рис. 13.6. Интеграция педагогических воздействий при формировании лидеров

Таблица 13.2

Биосоциальные и духовные системные составляющие лидера, определяющие его способности, нормы, потребности

Составляющие лидера	Способности	Нормы	Потребности
1	2	3	4
Биологические	Направленные на адаптацию к условиям среды, сохранение себя, своего рода, группы и т. п.	Определяющие существование лидера и его последователей в гармонии с природой (биосферой)	Проявляющиеся в генетической программе (базовых доминирующих инстинктах), биоэнергетических процессах, необходимых для лидера и его последователей
Социальные	Направленные на вхождение в систему общественных отношений, обогащение опыта жизнедеятельности и деятельности	Определяющие формы общественного и индивидуального сознания (мораль, право и т. п.), организационного поведения лидера и его команды в социосфере	Проявляющиеся в механизме социального наследования (социокоде), потреблении общественной продукции (материальной, культурной, духовной)

1	2	3	4
Духовные	Направленные на развитие индивидуального сознания, рефлексии, мышления	Определяющие степень свободы лидера и его последователей, уровень развития социокультурных норм, сознания, мышления и т. п.	Проявляющиеся в поступках, деятельности лидера, определяемых его целями, системой базовых и индивидуальных ценностей

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Как отличить лидера от управленца, иерарха, стратега?
2. Есть ли различие между лидером нации и лидером организации?
3. Как охарактеризовать типы бытия: природного, жизнедеятельностного, социодинамического, социокультурного, деятельностного, культурного, духовного, в которых “живут” лидер и его команда?
4. В чем особенности самоопределения лидера и его последователей в различных типах бытия?
5. В чем особенности системы подготовки управленцев-лидеров?
6. Как охарактеризовать проблемную ситуацию в области управления развитием лидерства?
7. В чем особенности образования при подготовке лидеров?
8. Как охарактеризовать новые ценности образования и особенности педагогической деятельности?
9. Как проявляются особенности программированного и проблемного обучения?
10. Как соотносятся особенности действия, мышления и самоопределения в обучении?
11. Как охарактеризовать особенность деятельности при подготовке управленцев-лидеров?
12. Как охарактеризовать особенности отношения молодежи к профессиональной подготовке?
13. В чем суть проектного подхода к управлению образовательным процессом?
14. Чем отличаются содержание программированного и проблемного обучения?

15. Почему актуально повышать качество образования в духовно-нравственной сфере?
16. В чем природа распространенных побочных эффектов управления развитием?
17. Как проявляется специфика протекания рефлексивных процессов обучаемого под воздействием педагога?

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абашкина Е. Б., Косолапова Ю. М.* О теориях лидерства в современной политической психологии // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 4.
2. *Авцинова Г. А.* Политическое лидерство // Государство и право. — М., 1993. — № 5.
3. *Александров В.* Народ и выбор политика // Общественные науки и современность. — 1992. — № 6.
4. *Андреев С. С.* Политический авторитет и политическое лидерство // Социально-полит. журн. — 1993. — № 1–2;
5. *Анисимов О. С.* Стратегический портрет лидера России. — М., 2004.
6. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология общая и управленческая. — Минск: Технопринт, 2002.
7. *Дубов И. Г., Паптелеев С. Р.* Восприятие личности политического лидера // Психол. журн. — 1992. — **13**, № 6.
8. *Жмыриков А. Н., Шляхтин Г. С.* Психологические проблемы политического лидерства: Учеб. пособие. — Новгород, 1991.
9. *Ильин М. В., Коваль Б. И.* Личность в политике: кто играет роль короля? // Полис. — 1991. — № 6.
10. *Кандыба В. М.* Основы гипнологии: В 3-х т. — СПб: Лань, 1999.
11. *Кудряшова Б. В.* Лидер и лидерство. — Архангельск, 1996.
12. *Образование 21-го века: Проблемы и перспективы.* — Рига: Эксперимент, 2002.
13. *Остапович А. Я.* Ограничения, накладываемые на действия игротехников. — М.: РАМиА, 1997.
14. *Тимошенко В. И.* Общественно-политическое лидерство // Социально-полит. науки. — 1990. — № 11.
15. *Холмская М. Р.* Политическое лидерство и будущее России // Государство и право. — 1992. — № 8.

16. *Яхонтова Е. С.* Эффективность управленческого лидерства. — М., 2002.
17. *Bales R. F.* The Equilibrium problem in small groups // Working papers in the theory of action. — N. Y., 1953.
18. *Bass B.* Leadership, psychology and organizational behavior. — N. Y., 1960.
19. *Bellows R.* Creative leadership // Englewood cliff. — N. Y., 1959.
20. *Bennis W.* Leadership theory and administrative behavior: The Problems of authority // Admin. Sci. Quart. — 1959. — № 4.
21. *Bernard L.* Leadership and propaganda // An introduction to sociology. — N. Y., 1927.
22. *Biackmaz F.* Leadership in reform // Amer. J. Sociol. — 1911. — № 16.
23. *Bingham W.* Leadership // The psychological foundation of management. — N. Y., 1927.
24. *Bogardus E.* Leadership and attitudes // Sociology and Social Res. — 1929. — № 13.
25. *Bowden A.* A Study of the personality of student leaders in the United States // J. Abnorm. and Soc. Psychology. — 1926. — № 21.
26. *Brown J.* Psychology and the social order. — N. Y., 1936.
27. *Cartwright D.* Influence, leadership, control // Handbook of Organizations. — Chicago, 1965.
28. *Carter L.* Leadership and small group behavior // Group relations at the crossroads. — N. Y., 1953.
29. *Cattell R.* New concepts for measuring leadership in terms of group syntality // Human Relations. — 1951. — № 4.
30. *Cooley C.* Human nature and the social order. — N. Y., 1902.
31. *Copeland N.* Psychology and the soldier. — Harrisburg, 1942.
32. *Cowley W.* Three distinctions in the study of leadership // J. Abnorm. and Soc. Psychology. — 1929. — № 23.
33. *Davis K.* Human relations at work. — N. Y., 1962.
34. *Fiedler F.* A Theory of leadership effectiveness. — N. Y., 1967.
35. *Filley A., House R., Kerr C.* Managerial process and organizational behavior. — Glenview, 1976.
36. *French J., Raven B.* The bases of social power // Studies in social power. — Ann Arbor: Univ. of Michigan, 1959.
37. *Gibb C.* The sociometry of leadership in temporary groups // Sociometry. — 1950. — № 13.
38. *Gouldner A.* Studies in leadership. — N. Y., 1950.
39. *Gordon T.* Group — Centered leadership — A Way of releasing the creative power of groups. — Boston, 1955.
40. *Haiman F.* Group leadership and democratic action. — Boston, 1951.

41. *Hemphill J.* The leader and his group // J. Educ. Res. — 1949. — № 28.
42. *Hemphill J.* Situational factors in leadership // Monograph N 32. — Columbus: Ohio State Univ., 1949.
43. *Hollander E. P.* Emergent leadership and social influence // Leadership and interpersonal behavior. — N. Y., 1961.
44. *Katz D., Kahn R.* The Social psychology of organization. — N. Y., 1966. — Ch. 11.
45. *Knickerbocker I.* Leadership: A conception and some implications // J. Soc. Issues. — 1948. — № 4.
46. *Krech D., Crutch-field R.* Theory and problems of social psychology. — N. Y., 1948.
47. *Manson E.* The Management of men. — N. Y., 1921.
48. *Merton R.* The Social nature of leadership // Amer. J. Nurs. — 1969. — № 69.
49. *Miner J.* The Management process. — N. Y., 1973.
50. *Moore B.* The May conference on leadership // Person. J. — 1927. — № 6.
51. *Mumford E.* Origins of leadership // Amer. J. Sociol. — 1906/1907. — № 12.
52. *Newcomb T., Converse P., Turner R.* Social psychology. — N. Y., 1965.
53. *Phillips T.* Leader and led // J. Coast Artillery. — 1939. — № 82.
54. *Piere R., Farnsworth P.* Social psychology. — N. Y., 1936.
55. *Pigors P.* Leadership or domination. — Boston, 1935.
56. *Schenh C.* Leadership // Infantry J. — 1928. — № 33.
57. *Sills D.* International encyclopaedia of social sciences. — Vol. Leadership., 1968.
58. *Slierif M., Sherif C.* An outline of social psychology. — N. Y., 1956.
59. *Smith M.* Personality dominance and leadership // Sociol. and Soc. Res. — 1934. — № 19.
60. *Smith M.* Leadership: The management of social differentials // J. Abnorm. and Soc. Psychol. — 1935. — № 30.
61. *Smith M.* Control interaction // J. Soc. Psychol. — 1948. — № 28.
62. *Steward R.* Leading in NHS: A practical guide. — L., 1989.
63. *Stogdill R. M.* Personal factors associated with leadership // J. Psychology. — 1948. — № 25.
64. *Stogdill R.* Handbook of leadership. — N. Y., 1974.
65. *Stogdill R.* Leadership, membership and organization // Psychol. Bul. — 1950. — № 47.
66. *Stogdill R.* Individual behavior and group achievement. — N. Y., 1959.
67. *Tannenbaum A., Wesciler I., Massarik F.* Leadership and organization. — N. Y., 1961.
68. *Tead O.* The Technique of creative leadership // Human nature and management. — N. Y., 1929.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЗАКОНЫ, УПРАВЛЯЮЩИЕ ПЕРСОНАЛОМ (ЧЕЛОВЕКОМ)

ОБЩИЕ ЗАКОНЫ УПРАВЛЕНИЯ

Закон целеполагания. В каждой организационной системе имеется цель, выбираемая на основе объективных законов окружающей среды и специфических законов функционирования данной организации. Это требует от человека, определяющего цель в жизни, знать законы существования той среды, в которой он обитает, и законы, которые им управляют как биосоциальной системой, вскрыть и изучить внешние и внутренние факторы, которые несут требования этих законов. В противном случае цели будут выбраны нереальные, управление будет хаотичное и малоэффективное.

Закон разнообразия. Чем сложнее и разнообразнее человек, тем сложнее и разнообразнее должен быть механизм управления им. Сложность механизма самоуправления должна соответствовать сложности человека, реализующего свои цели. Повышение разнообразия в подготовке человека — важнейший путь улучшения качества самоуправления. Тот, кто обладает знаниями и опытом, может управлять собой качественней и эффективней в любой ситуации, поскольку владеет большим разнообразием в средствах самоуправления.

Закон движения (изменения). В ходе движения к цели необходимы изменения во внешней среде и в человеке. Поэтому периодически надо перестраиваться, адаптируя себя с учетом внутренних изменений (образования, здоровья и т. п.) к внешней среде. Человек — открытая система. Невыполнение рекомендаций закона приводит к кризису, “срыву” с траектории жизни.

Закон обратной связи. Выполнение требований этого закона достигается периодическим сравнением достигнутого результата с планируемым, тактических целей повседневности со стратегическими, что позволяет своевременно координировать свои усилия изменением регулирующих воздействий в соответствии с информацией о результатах. Эта реакция на основе обратной связи позволяет компенсировать недостаточно изученные процессы функционирования человека.

Закон резонансного возбуждения систем. В человеке как биосоциальной нелинейной системе есть определенная область управляющих параметров, воздействуя на которые можно повлиять на его жизнь и развитие. К примеру, на теле человека имеются точки, воздействием на которые можно стимулировать активность подсистем регулирования организма или отдельных органов. Есть и другие точки. Воздействие на них вызывает обратный эффект.

В человеке в процессе жизнедеятельности сформированы подпрограммы реакции на жизненные ситуации. Нажав на “больную мозоль”, можно вызвать разрушающую реакцию. Или, зная доминирующий инстинкт, способствовать быстрому его развитию в определенном генетической программой направлении.

Закон энтропии (энтропия — поворот, превращение). Это количественная мера неопределенности ситуации. Достижение успеха требует больших потоков энергии и энтропии. Чем больше энтропии производит биосоциальная система (человек), тем она жизнеспособнее; тем больше вероятности, что человек достигнет цели. Рост энтропии зависит от увеличения количества элементов, составляющих систему, от возможности в самоорганизации. Человеку нужна, как говорили, активная жизненная позиция, свобода выбора. Его жизненная устойчивость может быть статическая и динамическая. Но самоорганизующийся человек должен обладать динамической устойчивостью, ибо только тогда при существенном изменении внешних условий он сохранит свои позиции.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЗАКОНЫ УПРАВЛЕНИЯ

Закон социального наследования. Как существо биосоциальное человек в своей жизнедеятельности выполняет требования биологических и социальных законов. Под воздействием окружающей среды в нем формируются три программы. *Первая*, генетическая, вытекает из инстинктов и не осознается человеком. Она адаптирует человека в обществе на генетическом уровне, определяет его натуру, тип интеллекта. Группы доминирующих инстинктов постоянно требуют (из подсознания) определенной направленности в жизни. Исходя из оценки сложившейся ситуации человек может выбрать цель, стратегию жизни, не соответствующие генетической программе, и даже если он достигнет ее, то, скорее всего, это отразится на его здоровье.

Вторая программа, установочная, формируется воспитанием, условиями жизни. Это также неосознаваемая программа человека. *Третья* программа базируется на осознанной системе ценностей, принципов, смысла жизни. Выполнение закона социального наследия должно привести к гармонизации всех трех программ. Планируя свою жизнь, человек должен вскрыть особенности генетической программы, направленность установочной и учесть опыт своей жизнедеятельности.

Закон единства сознательного и бессознательного. Действия человека, его поступки определяются не только его мышлением, волей, знаниями, пониманием ситуации, жизненной философией, но и работой бессознательного. А все внутренние физиологические процессы в организме управляются подсознательно деятельностью. Академик А. А. Ухтомский в начале XX в. доказал, что из сложных глубин подсознательного определяется человек в своих поступках, переживаниях и восприятиях. Если у него является желание овладеть своим поведением, то сначала он должен овладеть теми глубинами подсознательно, т. е. течением физиологических событий в себе, дабы через них овладеть и предопределить затем свое поведение, свои восприятия, свой отчет жизни в среде. Знание этого закона, механизма его действия очень важно в самоуправлении, ибо удача и неудача, надежда и разочарование, здоровье и болезнь, мудрость и глупость, счастье и несчастье — все формируется и управляется подсознанием. Многочисленные техники и технологии самоуправления, саморегулирования и самовоспитания базируются на механизме этого закона.

Высшая нервная деятельность человека как трехуровневая структура развивается:

- сознание — обучением, образованием и мышлением;
- подсознание — подражанием, практическим опытом;
- сверхсознание — игрой и искусством.

Сознание — функция мозга, содержание которой — целенаправленное регулирование человеком, его взаимоотношениями с окружающим миром. Работа сознания базируется на знании человека, логическом мышлении, целеполагании, степени ценностей и интересов. Она обеспечивается ощущениями, восприятием, вниманием, мышлением, волей и чувствами.

Подсознание — строительная площадка жизни, это кладовая опыта человечества. Работа подсознания основана на жизненных программах человека, установках. Оно имеет колоссальный творческий по-

тенциал, управляет жизнедеятельностью нашего организма, поведением, оказывает помощь сознанию в критических ситуациях.

Закон инерции. Человеческий мозг, начав работать в каком-либо направлении, приобретает склонность работать в том же направлении и при других внешних раздражителях. Этим объясняются многие привычки, плохие и хорошие. Хорошие, когда, не задумываясь: встаешь с постели, делаешь зарядку, идешь на работу и т. д. Плохие, когда мы по инерции не видим и не слышим, не чувствуем, как прекрасен мир, останавливаем свое развитие и т. д.

Закон установки. Жизнедеятельность человека, его поступки, способы достижения целей во многом определяются его установками (направленностью деятельности организма). На базе систематически повторяющихся воздействий в головном мозге формируются системы рефлексов, которые в последующем превращаются в подпрограммы поведения. Особенность состоит в неосознанности создания этих установок. В одно прекрасное время мы начинаем вести себя так, как не следовало бы, категорично говорим, что нам это не нравится и т. п. Воздействуя целенаправленно, меняем свои вкусы, желания.

Закон доминанты. Возникновение в коре мозга под влиянием восприятия очага повышенной возбудимости и его распространение на глубинные структуры мозга, приводящие к доминированию в каких-либо реакциях, направленности деятельности, образу мышления, способам действий и т. п., — проявление закона.

Доминанты возникают из следов прошлого, оставленных в головном мозгу, и внутреннего или внешнего воздействия в конкретное время. Они проявляются: в восприятии мира — позволяют “открывать глаза и уши” на то, что ранее осталось бы незамеченным; в побуждениях к творчеству — характеризуются тенденцией, пронизывающей сферу интересов, влекущей вперед. Таким образом, поставив себе цель, решив делать так и только так, Вы должны свое решение сделать доминирующим, влекущим к цели.

Закон традиций и обычаев. Проявляется в сохранении влияния традиций и обычаев на человека (могут ускорять или тормозить развитие, совершенствование) при различных перестройках, изменениях системы управления.

Закон рефлекторного характера деятельности. В основе всех деятельных актов человека лежат безусловные (врожденные) и ус-

ловные (приобретенные) рефлексy — реакции организма на действие внешней и внутренней среды. Особое место в системе рефлексов занимает рефлекс цели — стремление к обладанию раздражающим предметом как основой побуждения к делу, жизненной энергии.

Закон опережающего отражения действительности. Работа мозга в ответ на стимул характеризуется прогнозированием возникшей ситуации. Мозг принимает решение с определенным пространственно-временным упреждением в отношении будущих событий.

Закон влияния эмоций. Действие человека во многом зависит от эмоций и чувств. Страсть к достижению цели в жизни сопровождается подъемом энергии, тонизацией деятельности всех систем организма, усилением его функционирования.

Закон волевой детерминации. Проявляется в способности сознательно регулировать действия и поступки, преодолевать внешние и внутренние препятствия при достижении целей.

Рассмотренные законы позволяют сделать выводы о возможности человека выбирать цель жизни, планировать деятельность на перспективу и успешно достигать ее с оптимальной затратой жизненных сил.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА ТЕХНОЛОГИЙ

Название средства. Автор, год разработки	Функции, используемые для реализации	Сущность средства управления развитием	Противопоказания	Примечания
1	2	3	4	5
<i>Тренинги и психотехнологии</i>				
Управляемый медитативный аутотренинг. В. М. Кандыба, 1990 г.	Саморегулирования; самоорганизации; самомотивации; саморазвития	Базируется на различных системах аутотренинга с использованием психотехники и феноменах, получаемых “рабочим фоном” техники “СК”, разработанной В. М. Кандыбой	Нет	Первоначальные занятия под руководством специалистов
Акмеологический тренинг. А. П. Ситников, 1996 г.	Для совершенствования профессионального мастерства (коммуникативных и аутопсихологических способностей профессионалов в области управления), саморазвития; самоуправления	Комплексная, системно организованная подготовка специалистов в области управления людьми. Тренинг основан как последовательность занятий различных форм (лекции, групповые занятия, игры, тренинги, упражнения), обеспечивающих постепенное овладение основными понятиями психотехнологической теории, усвоение психотехнологий в их эксплицитном описании, владении ими, отработку и совершенствование навыков	Нет	Проводится группой специально подготовленных преподавателей в течение 8–10 дней
Метод самоуправления. Э. Куз, 1920 г.	Самоуправления	Базируется на самовнушении на фоне воображения, развитого за счет транса. Психотехника получения транса, т. е. рабочего фона (можно эффективно воздействовать на подсознание), – это умение отключить сознание через механизм сосредоточения и концентрации внима-	Нет	Первоначальное занятие под руководством специалистов

Продолжение прил. 2

1	2	3	4	5
		ния строго на одной мысли, усиливая процесс концентрации и нейтрализации сознания		
Метод прогрессирующей (последовательной) релаксации. Е. Джейкобсон, 1928 г.	Саморегуляции психологической активности	Базируется на взаимозависимости разных типов эмоциональных возбуждений и напряжений определенной мышечной группы. Расслабляя мышцы, можно изменять определенные нервные напряжения. Достигается последовательной фокусировкой внимания на отдельных группах мышц	Нет	—
Аутогенная тренировка. И. Г. Шульц, 1932 г.	Саморегуляции	Базируется на методе З. Куз, древнеиндийской системе йогов, исследовании ощущений лиц, подвергающихся гипнотическому внушению, методе Е. Джейкобсона, разъясняющей психотерапии	Нет	Целесообразно проводить начальные занятия под руководством специалиста
Медитации (различные психотехники)	Психоэнергетического управления; психофизиологических упражнений; саморазвития	Базируется на изменении состояния мозга и организма, основанном на концентрации внимания на определенном объекте или, наоборот, полном “рассредоточении” внимания. В этом случае останавливаются процессы восприятия и мышления, наступает специфическая отрешенность человека от внешней среды	Нет для простых психотехник	Сложные виды медитации, нуждаются в специальной подготовке
Аутогипноз (самогипноз)	Психофизиологическая саморегуляция; самопрограммирование; самоизменения	Основана на личном восприятии человеком своих переживаний. Применением специальных техник добиваются состояния транса, в котором самовнушения проходят в подсознание и программируют деятельность	Нет	Можно самостоятельно

1	2	3	4	5
Индийская техника “Тратака”	Саморегуляция; контроль за психикой и физиологией	Основана на концентрации на внешнем объекте (носовой взгляд, фронтальный взгляд, на внешнем объекте, на голубой свет). Влияет на центральную и периферическую нервную системы через зрительные, обонятельные нервы посредством ассоциативных связей, идущих от различных нервных клеток к центральной нервной системе	Возможна головная боль	—
“СК” (состояние Кандыбы). В. М. Кандыба, 1984 г.	Управление скрытыми резервными возможностями человеческого организма	Базируется на психотехниках, вызывающих доминантно измененное состояние психофизиологии, энергетической и информационной систем организма, работающего в режиме кодированной управляемости и чувствительности	Нет	Работа требует наставника на начальном этапе
Гимнастика Гермеса (Верховный жрец Египта, IV в. до н. э.)	Энергетическая зарядка за счет “слияния” с космической энергией	Основан на медитации, где объектом концентрации является собственное тело, выступающее в качестве посредника, через которое в биосферу планеты проникает космическая энергия	Нет	—
Психофизиологические технологии (нейролингвистическое программирование). Р. Бендлер, Д. Гриндер, А. Ситников, 1975–1995 гг.	Осуществление самопрограммирования на изменение личных качеств, блокирования себя от накопления отрицательных эмоций, использования внутренних резервов, мотивации на	Основан на управляемости психикой физиологическими процессами организма и их перестройке	Нет	—

Продолжение прил. 2

1	2	3	4	5
	достижение жизненных целей			
Психотехнологии воздействия на сознание человека	Саморегуляция	<p>Регуляция уровня технической активности организма за счет информационно-энергетического притока:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реакция “отреагирования”, заключается в усилении двигательной и психической активности, снимающей остроту подобной реакции; • катарсис — эмоциональное потрясение, испытываемое человеком под воздействием произведений искусства, как способ освобождения от отрицательных переживаний и мыслей, состояние внутреннего облегчения; • саморегуляция посредством изменения притока нервной импульсации, создаваемого за счет мышечного напряжения, “энергизирующего” центральную нервную систему. Способствует улучшению работы органов чувств. В основе лежит метод релаксации (Джейкобсона); • ритуальные действия. При участии в ритуалах нормализуется работа нервной системы 	—	—
Психотехнологии самокорректировки личности	—	Изменение себя, личных ценностей, психологических установок	Нет	—

1	2	3	4	5
Психотехнологии самоорганизации	—	Интеграционная совокупность природных и социально приобретенных свойств, воплощения в осознаваемых особенностях воли и интеллекта, мотивах поведения, реализуемая в организации жизнедеятельности	—	Разработаны недостаточно
Психотехнологии самотверждения	Н. И. Рейнвальд и др.	Осуществление жизнедеятельности (реализации потребностей); самовыражение, самораскрытие, на задействование энергетических ресурсов организма и личной программы (плана)	—	Нет стройной методики
<i>Социальные технологии</i>				
Управление жизнедеятельностью (внешняя среда)	Создание жизненных условий	Формирование благоприятного социально-психологического климата в группах, организациях. Мотивация совместной групповой работы, межличностных взаимодействий, переговоров	Нет	—
Информации и профессиональной деятельности	Стратегического саморазвития	Структурирование “смыслового” пространства профессии, систематика профессионально обусловленных идеалов, ценностей, целей и интересов	Нет	—
Когнитивные информационные	Развитие человека	Развитие творческих способностей человека и информационной поддержки творческих процессов	Нет	—
Стратегического самоуправления	Стратегическое управление жизнедеятельностью	По этапам: <ul style="list-style-type: none"> ● оценка жизненной ситуации, реального положения на жизненном пути; ● уточнение модели мира и миссии жизни; ● определение цели жизни и основ замысла ее достижения; 	Нет	При использовании трансовых технологий; для самоорганизации необходимо первоначальное обу-

Продолжение прил. 2

1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> ● оценка обстановки и принятие стратегических решений; ● выбор стратегии; ● планирование жизни; ● стратегическая самоорганизация; ● стратегический контроль 		чение у специалиста психотехнолога
Развития личности	Стратегического самоуправления	Первоначальное обучение и воспитание личности, обеспечивающие подрастающей личности видение себя в мире, ценностную и стратегическую ориентацию в нем, осознания своих способностей, потребностей, интересов и целей. Формирование профессионального самосознания, ценностей, профессиональной корпоративной культуры. Гендерные технологии воссоздания и обновления смысла жизни при преодолении возрастных кризисов, социализация возрастных групп	Нет	—
Повседневного саморегулирования	Повседневная реализация жизнедеятельных функций	Превращение повседневной жизнедеятельности в осознанную, согласованную в стратегическом плане жизнедеятельность и повседневное реальное самоуправление	Нет при научном обосновании и процессе использования	При использовании транс-технологий необходимо первоначальное обучение
Социальные технологии взаимоотношений между людьми и организационными системами	1. Взаимодействия персонала	Взаимосвязанные и взаимообусловленные отношения по достижению общих целей, характеризуются взаимопомощью, взаимопониманием, сотрудничеством	Несоответствие целей отдельных организационных систем	Наиболее необходимые в реальном мире и научно обоснованное взаимоотношение

1	2	3	4	5
	<p>2. Сосуществования</p> <p>3. Противодействия (борьбы)</p>	<p>Одновременное или совместное существование людей и организационных систем без вмешательства в дела соседних систем</p> <p>Базируется на законе единства и борьбы противоположностей, принципах биологического существования: агрессии особей, исключения Гаузе (два вида не могут существовать в одном и том же месте), принципа устойчивого неравновесия Бауэра (живые системы не могут жить в равновесии) и т. д. Людьми в значительной степени учитываются этические нормы, господствующие в обществе, базовые ценности в процессе реализации технологий борьбы</p>	<p>и общих целей человечества</p> <p>Нет</p> <p>Эти технологии противопоставлены для будущего человечества</p>	<p>Реально действующая система взаимоотношений в мире</p> <p>Наиболее отработаны и опробованы в области взаимоотношений</p>

МАУП

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

СФЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ УЧАЩИХСЯ¹

Вводные замечания. В целях самоопределения для изучения профессиональных интересов и склонностей учащихся чаще всего используется дифференциально-диагностический опросник (ДДО), разработанный под руководством Е. А. Климова сотрудниками ВНИИ профтехобразования. По классификации Е. А. Климова все профессии делятся на пять типов: “человек — природа”, “человек — техника”, “человек — человек”, “человек — знаковая система”, “человек — художественный образ”.

Методика ДДО известна и широко используется в практике профессиональной ориентации. Для аналогичных целей может быть предложена методика Йовайши, модифицированная в Хабаровском краевом центре занятости населения. Ее применяют для оценки склонностей опитантов к различным сферам профессиональной деятельности:

- искусства (“человек — художественный образ”);
- технических интересов (“человек — техника”);
- работы с людьми (“человек — человек”);
- умственного труда (склонность к умственной деятельности);
- физического труда (склонность к подвижной деятельности);
- материальных интересов (производство и потребление материальных благ).

Оснащение. Лист для ответов (форма 1) и модифицированный вариант опросника Йовайши.

Форма 1

Порядок работы. Ответный лист можно заполнять индивидуально или группой.

Инструкция. Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих два варианта ответа. Определите, какому из вариан-

¹Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001.

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество

1а	1б	2а		2б	3а
	3б	4а	4б	5а	
5б	6а	6б	7а		7б
8а	8б	9а			9б
10а			10б		11а
11б	12а	12б	13а	13б	
	14а		14б	15а	
	15б	16а			16б
17а		17б	18а	18б	19а
		19б	20а	20б	
21а			21б	22а	22б
23а		23б		24а	
24б	25а			25б	
	26а		26б	27а	27б
28а		28б			29а
	29б		30а		30б

тов Вы отдаете предпочтение, и зафиксируйте это на бланке для ответов.

Если Вы полностью согласны с вариантом “а” и не согласны с вариантом “б”, то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой “а” поставьте цифру 3, а в клетку “б” — 0. В случае Вашего полного согласия с вариантом “б” и несогласия с вариантом “а” в клетку “б” вносится цифра 3, а в клетку “а” — 0. Если Вы согласны как с вариантом “а”, так и с вариантом “б”, то выберите наиболее предпочтительный для Вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл. Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.

Обработка результатов. В заполненном листе ответов в каждом столбце подсчитывают количество баллов. Результаты записывают в свободные клеточки под каждым столбцом, который соответствует определенной сфере профессиональных интересов:

1-й столбец – сфера искусства:

1а, 5б, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а;

2-й столбец – сфера технических интересов:

16, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б;

3-й столбец – сфера работы с людьми:

2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б;

4-й столбец – сфера умственного труда:

4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а;

5-й столбец – сфера физического труда:

2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25б, 27а;

6-й столбец – сфера материальных интересов:

3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать предпочитаемыми оптантом. Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые оптантом.

Опросник Йовайши

1. Представьте, что Вы на выставке. Что Вас больше привлекает в экспонатах:

- а) цвет, совершенство форм;
- б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны).

2. Какие черты характера в человеке Вам больше нравятся:

- а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
- б) мужество, смелость, выносливость.

3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли Вы необходимым:

- а) впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;
- б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту.

4. Какое награждение Вас больше бы обрадовало:

- а) за общественную деятельность;
- б) за научное изобретение.

5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает Ваше внимание:

- а) слаженность ходьбы, грациозность участников парада;

- б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и пр.).
6. Представьте, что у Вас много свободного времени. Чем бы Вы охотнее занялись:
- а) чем-либо практическим (ручным трудом);
 - б) общественной работой (на добровольных началах).
7. Какую выставку Вы бы с большим удовольствием посмотрели:
- а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
 - б) новых продовольственных товаров.
8. Если бы в школе было два кружка, какой бы Вы выбрали:
- а) музыкальный;
 - б) технический.
9. Если бы Вам предоставили пост директора школы, на что бы Вы обратили большее внимание:
- а) на сплоченность коллектива;
 - б) на создание необходимых удобств.
10. Какие журналы Вы бы с большим удовольствием читали:
- а) литературно-художественные;
 - б) научно-популярные.
11. Что важнее для человека:
- а) создавать себе благополучный, удобный быт;
 - б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокровищницей искусства, создавать искусство.
12. Для благополучия общества необходимо:
- а) техника;
 - б) правосудие.
13. Какую из двух книг Вы бы с большим удовольствием читали:
- а) о развитии науки в нашей стране;
 - б) о достижениях спортсменов нашей страны.
14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у Вас большую заинтересованность:
- а) о машине нового типа;
 - б) о новой научной теории.
15. Какая из двух работ на свежем воздухе Вас больше бы привлекла:
- а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер);
 - б) работа с машинами.

- 16.** Какая, на Ваш взгляд, задача школы важнее:
- а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
 - б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага.
- 17.** Что, на Ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:
- а) то, что они несут людям искусство и красоту;
 - б) то, что они выполняют общественно полезную работу.
- 18.** Какая, на Ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
- а) физика;
 - б) физическая культура.
- 19.** Что обществу принесет больше пользы:
- а) забота о благосостоянии граждан;
 - б) изучение поведения людей.
- 20.** Какого характера научную работу Вы бы выбрали:
- а) работу с книгами в библиотеке;
 - б) работу на свежем воздухе в экспедиции.
- 21.** Представьте себе, что Вы профессор университета. Чему Вы отдали бы предпочтение в свободное от работы время:
- а) занятиям по литературе;
 - б) опытам по физике, химии.
- 22.** Вам предоставляется возможность совершить путешествие в разные страны. В качестве кого Вы охотнее поехали бы:
- а) как известный спортсмен на международные соревнования;
 - б) как известный специалист внешней торговли для покупки необходимых товаров для нашей страны.
- 23.** Какие лекции Вы бы слушали с большим удовольствием:
- а) о выдающихся художниках;
 - б) о выдающихся ученых.
- 24.** Что Вас больше привлекает при чтении книг:
- а) яркое изображение смелости и храбрости героев;
 - б) прекрасный литературный стиль.
- 25.** Вам предоставляется возможность выбора профессии. Какой из них Вы бы отдали предпочтение:
- а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники;

б) физической культуре или другой работе, связанной с движением.

26. Какими выдающимися учеными Вы больше интересуетесь:

- а) Поповым и Циолковским;
- б) Менделеевым и Павловым.

27. Как Вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:

- а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;
- б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для их будущего.

28. Что бы Вас больше заинтересовало в печати:

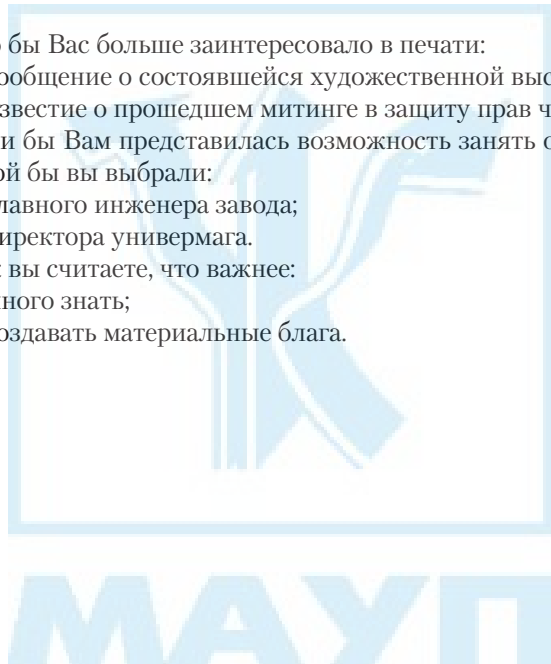
- а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;
- б) известие о прошедшем митинге в защиту прав человека.

29. Если бы Вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы вы выбрали:

- а) главного инженера завода;
- б) директора универсама.

30. Как вы считаете, что важнее:

- а) много знать;
- б) создавать материальные блага.



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вводные замечания. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Цель занятия. Определение типа личности.

Оснащение. Опросник Дж. Холланда и бланк для ответов (форма 1).

Порядок работы. Ответный бланк может заполняться индивидуально или в группе. Испытуемому дается следующая инструкция: “Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком выбранный Вами ответ в регистрационном бланке”.

Обработка результатов. В регистрационном бланке подсчитывается количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда.

Форма 1. 1-й столбец — реалистичный тип, 2-й — интеллектуальный тип, 3-й — социальный тип, 4-й — конвенциональный тип, 5-й — предприимчивый тип, 6-й — артистический тип.

Полученные данные анализируются путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующего определенному типу личности по Дж. Холланду.

1. *Реалистичный (“мужской”) тип.* Обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков, ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер и т. п. Характерны невербальные способности, развитые моторные на-

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27б	27а	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

выки, пространственное воображение. Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. *Интеллектуальный тип.* Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности, ориентация на решение интеллектуальных творческих задач, на научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседах чаще является передатчиком информации, в основном — интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. *Социальный тип.* Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

4. *Конвенциональный тип.* Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер.

Вопросник Дж. Холланда

1а. Инженер-технолог	1б. Конструктор
2а. Завуч по внеклассной работе	2б. Председатель проф. комитета
3а. Дизайнер	3б. Чертежник
4а. Ученый-химик	4б. Бухгалтер
5а. Политический деятель	5б. Писатель
6а. Повар	6б. Наборщик
7а. Адвокат	7б. Редактор научного журнала
8а. Воспитатель	8б. Художник по керамике
9а. Вязальщица	9б. Санитарный врач
10а. Нотариус	10б. Поставщик
11а. Переводчик художественной литературы	11б. Лингвист
12а. Педиатр	12б. Статист
13а. Заведующий магазином	13б. Фотограф
14а. Философ	14б. Психиатр
15а. Оператор ЭВМ	15б. Карикатурист
16а. Садовник	16б. Метеоролог
17а. Учитель	17б. Командир отряда
18а. Художник по металлу	18б. Маляр
19а. Гидролог	19б. Ревизор
20а. Заведующий хозяйством	20б. Дирижер
21а. Инженер-электронщик	21б. Секретарь-машинистка
22а. Главный зоотехник	22б. Зоолог

23а. Спортивный врач	23б. Фейлетонист
24а. Водитель троллейбуса	24б. Медсестра
25а. Копировальщик	25б. Директор
26а. Архитектор	26б. Математик
27а. Работник детской комнаты милиции	27б. Счетовод
28а. Председатель колхоза	28б. Агроном
29а. Биолог	29б. Офтальмолог
30а. Архивариус	30б. Скульптор
31а. Стенографист	31б. Логопед
32а. Экономист	32б. Заведующий магазином
33а. Научный сотрудник музея	33б. Консультант
34а. Корректор	34б. Критик
35а. Радиооператор	35б. Специалист по ядерной физике
36а. Врач	36б. Дипломат
37а. Актер	37б. Телеоператор
38а. Археолог	38б. Эксперт
39а. Закройщик-модельер	39б. Декоратор
40а. Часовщик	40б. Монтажник
41а. Режиссер	41б. Ученый
42а. Психолог	42б. Поэт

Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, хорошо следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка, канцелярский служащий.

5. *Предприимчивый тип.* Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Черты характера: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости.

6. *Артистический тип.* В отношениях с окружающими опирается на воображение, интуицию. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает творческий труд. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ¹

Отношение к трудовой деятельности, возникающее в период подготовки к труду в процессе обучения и самого труда, рассматривается как одна из важнейших социальных и психологических характеристик личности. Потребность личности в определенной деятельности называют в психологии склонностью. О склонности говорят, когда работа нравится человеку, когда человек испытывает к ней влечение.

Внешними проявлениями склонности выступают:

- длительное и устойчивое стремление человека к определенной деятельности;
- успешность выполнения этой деятельности;
- проявление устойчивого интереса к определенной области знаний, стремление к постоянному накоплению этих знаний.

Верный указатель склонности к той или иной профессиональной деятельности — интересы. В них проявляется познавательная потребность человека, его познавательная направленность на что-либо, связанная с положительным эмоциональным отношением. Поэтому своевременное выявление интересов способствует раннему профессиональному определению личности, что необходимо учитывать в практической кадровой работе и самовоспитании. Прежде чем перейти к практическим методам выявления профессиональной направленности, следует остановиться на существующих классификациях профессий.

Общепризнанной и наиболее часто используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е. А. Климовым. Суть ее заключается в том, что в зависимости от особенностей основного предмета труда профессии подразделяются на пять главных типов: “человек–природа”, “человек–техника”, “человек–человек”, “человек–знаковая система”, “человек–художественный образ”. В соответствии с особенностями основных целей деятельности профессии и специальности подразделяются на классы гностические (распознавать, определять), преобразующие (обработать, обслужить) и изыскательские (изобрести, придумать).

¹ Щёкин Г. В. Практическая психология менеджмента. — К.: Украина, 1994.

Примеры основных типов и классов профессий

Типы профессий, необходимые качества	Классы профессий		
	Гностические	Преобразующие	Изыскательские
Человек–природа	Учетчики и приемщики	Полеводы, каменотесы	Селекционеры
Человек–техника	Контролеры	Слесари, водители, механизаторы	Конструкторы
Человек–человек	Инспекторы, следователи	Медсестры, продавцы, работники по кадрам, руководители всех уровней	Работники НОТ
Человек–знаковая система	Корректоры	Наборщики, операторы ЭВМ, бухгалтеры	Программисты
Человек–художественный образ	Контролеры-приемщики малярных работ	Маляры, художники	Модельеры
Основные личные качества, необходимые работнику	Интерес к свойствам определенных объектов, выраженная познавательная активность, устойчивость внимания, наблюдательность	Склонность к практическому влиянию на окружающую среду, интерес к процессу и результату этого влияния, активность и работоспособность	Интерес к новому, способность легко отказаться от привычного образа мышления, искать новые варианты

Зная место профессии в классификации, приведенной в табл. 1, и основные требования к ее представителям, можно обоснованно проводить профессиональное самоопределение.

Профессиональные интересы выявляют на основе использования дифференциально-диагностического опросника (ДДО). Для изучения направленности предлагается 20 вопросов, позволяющих классифицировать виды трудовой деятельности. При этом отвечать надо на каждый вопрос и делать выбор из двух возможностей (“а” или “б”). В бланке ответов, представляющем собой таблицу, в которой по горизонтали проставлены цифры, обозначающие тот или иной тип профессии, а по вертикали — номера вопросов, предпочитаемый вариант отмечается знаком “+”, а отвергаемый — знаком “—”.

Тест 1. Дифференциально-диагностический опросник интересов

Предположим, что после обучения Вы сможете выполнить любую работу. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли:

1а. Ухаживать за животными	16. Обслуживать машины, приборы
2а. Помогать больным людям лечить их	26. Составлять таблицы, схемы, программы вычислительных машин
3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, пластинок	36. Следить за состоянием, развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу)	46. Доводить материалы до потребителей (рекламировать, продавать)
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	56. Обсуждать художественные книги или пьесы, концерты
6а. Выращивать молодняк или животных какой-либо породы	66. Тренировать товарищей (младших) в выполнении каких-либо действий
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	76. Управлять каким-либо грузовым средством (подъемником или транспортным)
8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии)	86. Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику)	96. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	106. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	116. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий, машин, дома
12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, поощрять	126. Разбираться в чертежах, схемах (проверять, уточнять)
13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности	136. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Обслуживать, налаживать медприборы, аппараты	146. Оказывать людям медпомощь при ранениях, ушибах, ожогах
15а. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях	156. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые или представляемые)
16а. Делать лабораторные анализы в больнице	166. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхности изделий	176. Монтировать здания или собирать машины, приборы
18а. Организовывать турпоходы сверстников или учеников младших классов в театры, музеи, на экскурсии, в турпоходы	186. Играть на сцене, принимать участие в концертах

19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия, машины, одежду, строить здания	19б. Чертить, копировать чертежи, карты
20а. Вести работы с возбудителями болезней растений, с вредителями леса, сада	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей, телетайпе)

Бланк ответов ДДО

№ п/п	Профессия				
	П	Т	Ч	З	Х
1	1а	1б	2а	2б	3а
2	3б	4а	4б	5а	5б
3	6а		6б		7а
4		7б	8а		8б
5		9а		9б	
6	10а			10б	
7	11а	11б	12а	12б	13а
8	13б	14а	14б	15а	15б
9	16а		16б		17а
10		17б	18а		18б
11		19а		19б	
12	20а			20б	
13	+				
14	-				

После получения ответов подсчитывают количество проставленных плюсов в каждом из столбцов, а внизу проставляют сумму, которая и будет показателем степени выраженности осознанной склонности к определенному типу профессии (столбец П – профессия типа “человек–природа”, Т – “человек–техника”, Ч – “человек–человек”, З – “человек–знаковая система”, Х – “человек–художественный образ”).

Если Вы менеджер или готовитесь им стать, то у Вас, вероятнее всего, должна быть наиболее выражена склонность к профессии типа “человек– человек”, а также к тем, в которых Вы являетесь специалистом. Например, для управляющего агропромышленной фирмой более свойственна выраженная склонность к профессиям типа “человек–человек” и “человек – природа”, для руководителя конструкторского бюро – типа “человек–человек” и “человек–техника”, для

менеджера информационно-вычислительного центра – “человек–человек” и “человек–знаковая система” и т. д.

Тест 2. Анкета “Ваша будущая профессия”

Предназначена для выявления Ваших представлений о характере и особенностях работы по выбранной профессии. Данные, полученные в результате анкетирования, позволяют определять представления о будущей работе, направленность на определенный характер трудовой деятельности, выявлять внутренние противоречия в представлении о будущей работе, устанавливать степень соответствия представления о будущей работе и профессии, которую Вы выбрали.

Инструкция. Вам предлагается перечень предложений, имеющих несколько вариантов окончаний. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и отметьте его в бланке ответов.

1. Мне хотелось бы работать:
 - а) в помещении;
 - б) на открытом воздухе;
 - в) в необычных условиях (в горах, на море, в лесу, под землей, на высоте и т. п.);
 - г) с чередованием условий.
2. Я предпочел (а) бы, чтобы режим рабочего дня был:
 - а) четким, систематическим (начало и конец работы не меняются);
 - б) посменным (то утро, то вечер);
 - в) свободным, гибким (начало и конец определяет работник);
 - г) ненормированным (внезапные вызовы, ночные дежурства, задержки с работы и т. п.).
3. Мне удобнее работать:
 - а) сидя (за столом, пультом и т. п.);
 - б) стоя (у станка, за прилавком и т. п.);
 - в) в разъездах;
 - г) чередуя постоянное место с разъездами.
4. Мне хотелось бы, чтобы работа была связана:
 - а) с простейшими механизмами, ручными операциями;
 - б) с машинами и механизмами с ручным управлением;
 - в) с автоматическим и автоматизированным оборудованием;
 - г) с функциональными орудиями (речь, средства воздействия на эмоции человека, функциональные возможности организма).

5. Мне хотелось бы всю работу выполнять:
- а) в одиночку;
 - б) самостоятельно, но чтобы вокруг были люди;
 - в) в коллективе, совместно с другими;
 - г) с людьми, общаясь и управляя ими.
6. Мне больше нравится работа, в которой необходимы:
- а) точные, мелкие движения;
 - б) координация движений;
 - в) быстрота движений;
 - г) большая сила.
7. В моей будущей работе важны:
- а) устойчивость внимания;
 - б) наблюдательность;
 - в) память на числа, даты, события;
 - г) воображение.
8. Успех в моей будущей работе зависит от:
- а) технической сообразительности, оперативного мышления;
 - б) способности мысленно представить невидимые процессы, предметы и их соотношение;
 - в) самоконтроля и самообладания;
 - г) эмоциональности, умения контактировать с другими людьми.
9. Будущую работу мне хотелось бы выполнять:
- а) по заданному плану;
 - б) по плану, но получать в процессе новую информацию;
 - в) по плану, но иметь возможность изменять его;
 - г) оперативно, когда работа ставит все новые задачи, проблемы.
10. В своей работе лучше отвечать:
- а) только за себя, за выполнение своего задания;
 - б) за выполнение задания группы;
 - в) за работу механизмов, технику безопасности;
 - г) за общественные, материальные ценности.
11. Мне нравится работа, в которой необходимо:
- а) распознавать, определять свойства предметов, их качество;
 - б) преобразовывать, обрабатывать предметы;
 - в) изобретать, придумывать новые образцы продукции;
 - г) оказывать влияние на других людей.
12. Мне нравится:
- а) оценивать продукцию, разбираться в свойствах объектов;

- б) обслуживать людей;
 - в) находить новые варианты решения задач, новые результаты;
 - г) организовывать производственные процессы, деятельность.
- 13.** Мне хотелось бы, чтобы будущая работа была связана:
- а) с руководством людьми, трудовыми коллективами;
 - б) с воспитанием и обучением детей;
 - в) с преодолением стихийных сил природы;
 - г) с комфортным, спокойным положением.
- 14.** Мне хотелось бы, чтобы результаты будущей работы были:
- а) малозаметны, известны только узкому кругу специалистов;
 - б) известны трудовому коллективу, широкому кругу специалистов;
 - в) известны всей стране, широко освещались прессой;
 - г) всемирно признаны.
- 15.** Мне хотелось бы, чтобы от результатов моей работы:
- а) зависела в основном только моя заработная плата;
 - б) непосредственно зависело выполнение производственного задания отдела, цеха, группы;
 - в) зависели жизнь и здоровье людей;
 - г) зависел мир на Земле.
- 16.** После окончания работы я хотел (а) бы:
- а) отключиться от нее, заниматься своими делами;
 - б) продолжать думать о ней и дома;
 - в) ни о чем другом и не думать, продолжать ею заниматься;
 - г) не вспоминать о работе до следующего дня.
- 17.** Хотел (а) бы, чтобы работа была:
- а) рядом с домом;
 - б) интересной, далеко или близко от дома — неважно;
 - в) не связанной с командировками;
 - г) подальше от дома.

Результаты анализируются поэтапно.

Первый этап — оценка полноты ответов (на все ли вопросы даны ответы). Изучаются случаи, которые вызвали трудности при ответе.

Второй этап — по таблице противоречивых связей определяют степень адекватности представления о будущей профессиональной деятельности. На бланке ответов отмечают пары противоречивых сочетаний в соответствии с предложенной таблицей. При этом вначале по вертикали находят ответ на 1-й вопрос и по горизонтали ищут все

Бланк ответов

Номер предложения	Ответ			
	а	б	в	г
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

пересечения с ответами на остальные, начиная со 2-го. Затем определяют ответ на 2-й вопрос и по горизонтали ищут аналогичные пересечения, начиная с 3-го, и т. п. Противоречия позволяют судить о недостаточной информированности и заблуждениях в соответствующей области. Этот материал дает возможность планировать содержание и определять форму коррекционных воздействий по отношению к профессиональному выбору.

Третий этап — на основе ответов составляют описание желаемой профессии в соотношении с имеющейся. Это позволяет выявить степень осознанности выбора профессии.

Таблица противоречивых связей к методике “Ваша будущая профессия”

1а	13в
1б	3а, 4а, 6а, 13г
1в	2а, 9а, 13г, 16а, 16г, 17в
1г	2а, 13г, 16г, 17в
2а	3в, 3г, 4г, 5г, 7г, 8г, 9г, 10б, 10в, 10г, 11в, 11г, 12в, 12г, 9г, 11г, 13в, 13г, 15г, 16в, 17б
2в	13б, 13г, 16а, 16г, 17а, 17в
2г	13г, 16а, 16г, 17а, 17в
3а	4г, 6г, 13б, 13в
3б	13г
3в	13г, 17а, 17в
3г	13г, 17а, 17в
4а	5г, 8г, 11г, 12г, 13а
4б	5в, 5г, 8г, 11в, 11г, 12г, 13а, 13г
4в	5г, 6а, 6г, 7г, 8г, 9в, 10а, 11а, 11в, 12а, 12б, 13а, 13б, 13в, 14а, 15а, 16в
4г	12г
5а	10а, 12б, 12г, 13а, 13б
5б	10а, 13а, 13б
5в	10а
5г	6а, 6г, 10а, 11б, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г
6а	8г, 12г, 13а, 13в
6б	2г, 13а
6в	7г, 8а, 8б, 8г, 10б, 11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б
6г	8а, 11а, 11в, 12а, 12в, 12г, 13а
7г	13г, 15а, 16а, 16г
8а	9а
8в	13г
8г	10а, 11б, 11в, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г
9а	11в, 11г, 12в, 13в
10а	11а, 12г, 13а, 13б, 15б, 15в, 15г
10б	13г, 15а, 16а, 16г
10в	11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б, 13г
10г	11б, 11в, 12в, 12г, 13г

11а	12в, 13а, 13б, 13в
11б	12а, 13а
11в	13г, 15а, 16а, 16г
11г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
12б	13г, 16в
12в	13г, 15а, 16а, 16г
12г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
13а	14а, 15а, 16а, 16г
13б	14а, 15а, 16а, 16г
13в	15а, 16а, 16г, 17а, 17в
13г	15б, 15в, 15г, 16б, 16в, 17б, 17г
14б	15а, 16а, 16г
14в	15а, 16а, 16г
14г	15а, 16а, 16г
15а	16б, 16в
15б	16а, 16г
15в	16а, 16г, 17а
15г	16а, 16г, 17а
16а	17б, 17г
16г	17б

Тест 3. Методика определения основных мотивов выбора профессии

Известно, что при выборе той или иной профессии человек руководствуется рядом мотивов. Однако часть из них — основные (решающие), а часть имеют второстепенное значение. Данная методика позволяет установить роль определенных мотивов при выборе профессии конкретным человеком. Сущность ее заключается в следующем. Предлагается вопросник, который содержит 18 суждений (оценок) о профессии, выражающих девять групп мотивов:

- 1) социальные (суждения 1 и 2);
- 2) моральные (3 и 4);
- 3) эстетические (5 и 6);
- 4) познавательные (7 и 8);

Опросный лист “Оценка профессии”

№ п/п	Суждение	Ответ				
		Да	Скорее да, чем нет	Затруд- няюсь с ответом	Скорее нет, чем да	Нет
1	Позволяет приносить пользу обществу	5	4	0	2	1
2	Личный труд по этой специальности дает возможность укреплять мир на Земле	5	4	0	2	1
3	Позволяет всегда быть в коллективе, участвовать в его делах	5	4	0	2	1
4	Позволяет совершенствовать свой духовный мир	5	4	0	2	1
5	Позволяет ощущать радость труда	5	4	0	2	1
6	Способствует осознанию красоты труда	5	4	0	2	1
7	Позволяет использовать все свои способности	5	4	0	2	1
8	Позволяет постоянно самосовершенствоваться	5	4	0	2	1
9	Дает большие возможности для творчества	5	4	0	2	1
10	Позволяет быть оригинальным в работе	5	4	0	2	1
11	Требует большого умственного напряжения	5	4	0	2	1
12	Требует большого физического напряжения	5	4	0	2	1
13	Хорошо оплачивается	5	4	0	2	1
14	Обеспечивает стабильное будущее	5	4	0	2	1
15	Ценится среди друзей и знакомых	5	4	0	2	1
16	Обеспечивает быстрое повышение квалификации и профессиональный рост	5	4	0	2	1
17	Дает возможность работать в городе	5	4	0	2	1
18	Обеспечивает поступление и обучение в вузе	5	4	0	2	1

Бланк ответов

Группа мотивов	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
Номер суждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Ответы	Да	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	Скорее да, чем нет	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Трудно ответить	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Скорее нет, чем да	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Нет	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Сумма баллов по группе																		
Занимаемое место																		

5) творческие (суждения 9 и 10);

6) связанные с содержанием труда по избираемой профессии (11 и 12);

7) материальные (13 и 14);

8) престижные (15 и 16);

9) утилитарные (17 и 18).

Нужно оценить, насколько суждение присуще избранной профессии.

Инструкция. В опросник включено 18 суждений о профессии. Оцените, в какой мере каждое из них относится к избранной Вами профессии. Ответы могут быть пяти видов, им соответствуют пять колонок, расположенных на бланке ответов справа. Вы должны внимательно прочесть суждение и проставить знак “V” против этого суждения в ту колонку, которая соответствует Вашей оценке.

Перед обработкой результатов опроса ответы необходимо перенести на бланк листа ответов, для чего надо обвести кружками цифры, находящиеся на пересечениях колонок с номерами суждений и строк, соответствующих оценкам. Эти цифры выражают баллы за тот или иной ответ.

Для определения основных мотивов выбора профессии следует подсчитать суммы по каждой группе мотивов. Группы мотивов, имеющие максимальное количество баллов, являются основными в выборе профессии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ПОСТРОЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОРТРЕТОВ ЛЮДЕЙ ПО ГРУППЕ КРОВИ¹

Методика позволяет специалисту получить исходную информацию с большим информационным содержанием. Ее появление связано с обнаружением связи между группой крови и особенностями психологической структуры человека. Наиболее используют знания этой связи японские специалисты в области управления персоналом. В США после проведения исследований вышла книга Питера Д'Адамо и Кэтрин Уитни “4 группы крови — 4 пути к здоровью”, где авторы излагают результаты, на основании которых можно получить достаточно точные психические характеристики людей, принадлежащих к разным группам крови.

Человек с I группой крови. Характеризуется, прежде всего, потребностью доминировать во всем: в отношениях с людьми, с природой, с техникой. Это самая древняя группа крови, возникшая на основе длительного и систематического употребления человеком белковой пищи. Получить такую пищу можно было лишь при условии доминирования над животными, завершавшегося прекращением их существования. С цивилизованностью и появлением других способов получения животного белка “белковая” группа крови осталась, а вместе с ней и психическая структура человека, где основным признаком является доминирование. Человека с I группой крови характеризует целеустремленность, вера в свои возможности доминировать, оптимизм, выносливость, самостоятельность (опора на свои силы), отвага (храбрость), напористость, нацеленность на достижение успехов, уравновешенность, отсутствие терзаний сомнениями, любовь к риску, жесткость, дерзость, резкость, бескомпромиссность, интуиция, индивидуализм.

Естественно, что такому человеку необходимы виды деятельности (профессии), где он может доминировать. При отсутствии такой возможности у него возникают проблемы при взаимодействии с другими людьми. Этим можно объяснить, почему часть людей, не имеющих

¹ Жариков Е. С. Психология управления. — СПб., 2002.

возможности реализоваться в деятельности, заводят домашних животных, обеспечивающих “измученной душе” доминирующего типа беспрекословное подчинение.

Человек со II группой крови. Характеризуется потребностью в упорядочивании всего, с чем он имеет дело. Эта особенность возникла с переходом общества от охоты к земледелию. Сельское хозяйство требовало от людей упорядоченного характера деятельности с учетом смены времен года: обработать почву, посеять, удобрить землю, и тогда можно рассчитывать на успех. Характерные черты психики представителей этой группы крови: дисциплинированность; законопослушность; аккуратность; скромность (достижения ведь коллективные); порядочность; уважительное отношение к людям и к чужой собственности; владение собой; коллективизм; смекалка; находчивость; страсть (пылкость); склонность скрывать тревогу, беспокойство и страхи ради того, чтобы поладить с окружающими или хотя бы не расстроить их; терпение при распутывании “узлов” во взаимоотношениях людей; предпочтение мирного решения проблем; склонность к регулярным видам деятельности; хорошая переносимость монотонии и необходимости следовать правилам.

Зоны успеха человека со II группой крови: сельское хозяйство, юриспруденция, медицина, миротворчество, преподавание, компьютерное программирование, торговля, охранная служба. Словом, все то, что требует соблюдения или наведения порядка и высокой дисциплинированности.

Человек с III группой крови. Главный психический признак его — созидание. Возникновение этого качества связано с переходом общества к заселению новых земель, приспособлению к климатическим особенностям и к решению проблем, возникающих от смешения разных рас. Люди с III группой крови наделены способностью к изобретательству и большой интеллектуальной гибкостью. Для них характерны: высокая умственная активность, повышенная возбудимость, контактность, терпимость к особенностям других людей (они способны понять отличающуюся от собственной позицию человека), умение сопереживать, склонность к сочувствию, миролюбие, уравновешенность, рациональность, сильная воля, готовность отстаивать свои мнения и позиции, универсальная приспособляемость, интуиция, способность к воображению, потребность в коллективной деятельности, деловитость. Видимо, благодаря сплаву перечисленных свойств такие

люди способны вести за собой людей, не прибегая к средствам власти. Они часто лидеры, за ними идут, потому что они лучше решают общие для людей проблемы, обладают личными качествами, вызывающими доверие, и склонны к оказанию практической помощи любому человеку, попавшему в затруднительное положение.

Люди с этой группой крови часто прокладывают пути к новому, прогрессивному, значимому для общества. Однако они часто становятся гонимыми и преследуемыми теми, кто удовлетворяется достигнутым и склонен к стабильности, основанной на неподвижности и вере в “прекрасное” прошлое. Многие люди с III группой крови бывают предельно утилитарными, т. е. способными даже вред превращать в пользу. Они быстро приспосабливаются к изменяющимся условиям и приспособляют условия к нуждам и потребностям людей. Имея хорошую мотивацию на достижения, хотят много, но не делают трагедии из неудач и удовлетворяются малым. Такие люди, как и люди с другими группами крови, могут испытывать страх, но почти всегда его преодолевают и идут наперекор опасностям.

Зоны их успеха — сферы деятельности, где требуются творчество, преобразование, изобретательство.

Человек с IV группой крови. Доминирующим психическим свойством имеет способность к “хамелеоноподобному реагированию” на людей и события. Готовность приспособливаться к изменениям реальности и людям, даже ценой отказа от принципов, которыми руководствовался человек и в которые иногда искренне верил, выражена у людей с IV группой крови предельно. Представитель этой группы крови — человек, сочетающий в себе раздражительность (высокую чувствительность) с уравновешенностью; это человек, у которого целеустремленность сочетается с рассеиванием усилий по многим объектам. Чаще всего он не учитывает последствий своих действий и пренебрегает проработкой подробностей. Предельный прагматизм людей с IV группой крови сочетается у них с увлечением прекрасным (иногда показным). Внешнее уважение и почтение к значимым (читай — полезным) людям, игра в сопереживание соседствует у них с пренебрежением ко всем людям: и к тем, которых “надо” почитать, и к тем, которых уважать не за что. Люди с данной группой крови обладают в высокой степени развитой способностью к приспособлению к сильным мира сего, прибегая нередко к лицемерию. Одухотворенность и многогранность представителей IV группы крови делают их привлекательными

и популярными. Они легко завоевывают симпатии людей, и даже их любовь, которые могут быстро “испариться” при тесном взаимодействии с ними. Равнодушные к людям, характерное для представителей этой группы крови, и отсутствие верности каким-либо людям, идеям и идеалам довольно быстро приводят окружающих к разочарованию в них и превращают интерес к ним как к личностям в интерес к их противоречивым натурам. Оправданием людей с такой психической “начинкой” является то, что они сами крайне редко осознают свои особенности и чаще находятся в состоянии эйфории относительно своей привлекательности и многогранности. Зоны успеха этих людей — в областях деятельности, где требуется дипломатический дар.

Как показывают исследования, общие для представителей каждой группы крови психические особенности людей совпадают без исключений. Так, руководителями организаций в условиях относительно демократических форм назначения или выбора руководителей чаще всего оказываются представители I группы крови. Но точно также среди преступников, совершающих жестокие убийства, чаще всего встречаются люди с I группой крови, а среди мошенников (“творческая” интеллектуальная разновидность криминала) больше всего представителей III и IV групп. Этот подход помогает понять и то, почему в среде работников правоохранительных органов, где есть представители всех групп крови, наибольшее количество людей со II группой крови.

Изучение людей — процесс двунаправленный: от группы крови к психологическому типу, от сферы деятельности к группе крови. Легкость проникновения в типологические особенности людей по группе крови создает иллюзию полной достаточности этого подхода для решения задач распознавания возможностей людей. Бесспорно, что методика обладает хорошими диагностическими возможностями и может без оглядки применяться на практике. Более чем в 80 % случаев она применима в процессах распознавания, но оставшиеся 20 % требуют внимания. Детерминация психических особенностей людей не сводится лишь к структуре крови, необходима дополнительная диагностика.

В зависимости от обстоятельств одинаковые процессы, характерные для всех представителей данной группы крови, протекают по-разному, и их специфика определяется: полом человека, особенностями его функциональной асимметрии мозга (мыслитель или художник) и уровнем развития его интеллекта.

Доминирование, характерное для всех людей с I группой крови, у человека с правосторонней доминантой мозга будет чаще всего носить характер мягкого влияния для доказательства “преимуществ” и “правоты” человека. Это мягкое влияние время от времени сменяется истерическими всплесками, когда мягкость не срабатывает на фоне невозможности подняться выше других. Для доминирования у человека с левосторонней доминантой мозга характерно поведение, в котором преобладает назидательная стратегия обращения с людьми с акцентом на необходимость соблюдения каких-либо “совершенно обязательных”, по мнению человека, правил, практическая ценность которых может быть ничтожна.

Доминирование у умного представителя I группы крови будет результативным благодаря умной тактике и стратегии поведения и, наоборот, у не очень далекого человека доминирование будет иметь форму истерических наскоков с требованием признать правоту человека в чем угодно и во что бы то ни стало. Для такого человека грубая, оскорбляющая достоинство людей форма обращения с целью подмять их под себя будет нормой. Если представителю I группы крови приходится заниматься не руководящей, а исполнительской работой, то у такого человека много времени может уходить на “поиск блох” в поведении хозяина или начальника и обнаружением которых он иногда наслаждается потихоньку. Такое поведение, как правило, неосознанно и чаще всего является подсознательным проявлением потребности превосходить других. Человек действует в соответствии со своим психологическим типом, который определяется группой крови, неосознанно. Он нередко мучается и страдает, не понимая себя и своего поведения.

Изложенный материал о перцептивных системах психологического диагноза выводит нас на возможность и необходимость определения принципов взаимодействия этих и других методов диагностической работы. Таких принципов всего три. Первый — *принцип верификации*. Использование разных методик приносит наибольшую пользу в том случае, если они рассматриваются и применяются как средства увеличения достоверности результатов. Проще говоря, уверенность в достоверности результатов психодиагноза с помощью какой-то методики тем выше, чем больше результаты одной методики совпадают с результатами другой. Второй — *принцип дополнения*. Его смысл очевиден. Если какая-либо диагностическая

система позволяет детализировать, уточнять или дополнять результаты диагноза другой системой, то их надо обязательно использовать. Третий — *принцип сопряжения*. Результаты, полученные с применением любой из методик, можно использовать, не обращая к результатам, полученным на основе других. В известных пределах это полезно, особенно при дефиците времени. Но полнота понимания человека увеличивается, если на результаты данной методики посмотреть с позиции результатов другой. Это будет не просто дополнением, а новым освещением человека, восприятием его под другим углом зрения.

Например, вы имеете сведения, что у г-на X. группа крови I. Значит, это доминирующая личность. В непосредственном контакте вы обнаруживаете, что он еще и карбоник (негибкий, ригидный, согласно Л. Ванье). Это означает, что г-н X. не просто доминирующая личность, он еще и склонен в отношениях с людьми применять крайне жесткие и нередко тиранические методы. Другая картинка — из истории. Как известно, у А. Гитлера была II группа крови. Но, по свидетельствам знающих его людей, он был также карбоником, т. е. несгибаемым. Он и был тираническим “упорядочивателем” мира, уничтожившим ради установления на Земле национал-социалистического порядка миллионы людей.

И последний, гипотетический пример. Вам нужен специалист для работы по реконструкции одной из конвейерных линий, чтобы она позволяла использовать бригадный метод сборки изделий. Искомый специалист должен к тому же быть и организатором, способным преодолевать препятствия в процессе реконструкции и уметь обучать работников новым формам работы. Перед вами два человека, одному из которых надо отдать предпочтение. Вы не ошибетесь, если выберете того, у кого III группа крови (преобразователь), фосфорическая конституция (сочетает твердость с гибкостью) и минимально выражена асимметрия мозга (учитель). Для выявления особенностей современному психодиагносту-профессионалу требуется не более 15 минут общения с кандидатом на должность.

Из этого не следует делать скоропалительные выводы о том, как это легко и просто, поскольку легко и просто для человека, который знает, что именно он ищет в человеке и на что надо смотреть. Но это неподъемная задача для непрофессионала в области перцептивной психодиагностики, даже если он психолог-профессионал.

Диагностические признаки выбора профессии¹. У людей, родившихся под разными знаками Зодиака, наблюдают предрасположенность к различным профессиям. Так, *знаки Огня* (Овен, Лев, Стрелец) указывают на изобретательские и рационализаторские способности, интерес к технике, механике, к машинам, приборам, к ремеслам и к профессиям, требующим способностей организатора и руководителя; эти люди любят властвовать и не любят подчиняться.

Знаки Земли (Телец, Дева, Козерог) всегда указывают на тенденцию к трудоемкой, длительной, медлительной, даже тяжелой работе (по своей доброй воле и по принуждению), требующей большого трудолюбия, упорства, настойчивости, выдержки, выносливости, терпения; этим людям наилучшие успехи приносит работа в сельском хозяйстве, фермерстве, архитектуре и строительстве, геологии, а также в финансовом и банковском деле (для Тельца), в административной и политической деятельности (для Козерога), в научной деятельности (для Девы).

Знаки Воздуха (Близнецы, Весы, Водолей) могут проявиться в сферах искусства, в литературе, в музыке или в мире науки, а также на педагогическом поприще, в юриспруденции, где больше требуется участие и деятельность мозга, интеллекта, чем тела.

Знаки Воды (Рак, Скорпион, Рыбы) чаще всего отвечают профессиям, которые связаны с искусством, литературной деятельностью, с наукой и исследованиями, медициной, деятельностью, связанной с секретами. Часто она способствует людям, имеющим дело с плаванием (речным, морским) или с разными жидкостями (минеральные воды, нефть и др.).

¹ Маркова А. К. Психология профессионализма. — М., 1996.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

СУЩНОСТЬ И ТИПОЛОГИЯ ИГР¹

“Игра” как театр. Для понимания сущности, технологии и возможностей организационно-деловых (ОДИ), организационно-мыслительных (ОМИ) игр и мыслетренинга (МТ) следует подойти к игре как к процессу театрального типа. Тем самым феномен театра рассматривается как прототип и развитый уровень любых игровых процессов. Раскроем сущность театра, его функции в социальной кооперации, процессуальную форму и типы деятельностей, включенных в его собственную кооперацию.

Театр как любой социально-культурный феномен, имеющий организационную форму, свое функционирование и развитие, реализует функцию во внешней кооперативной связи (схема 1). Поэтому должны генетически предполагаться затруднения в “предшествующей” практике (1), исключить которые невозможно без расширения рамок практики (2) и включения в нее “нового” звена (3), имеющего, тем самым, служебный характер.

При исчезновении указанного типа затруднения отпадает и потребность в служебном звене. Если затруднение воспроизводится, то новое звено получает условия для своего воспроизводства. В свою

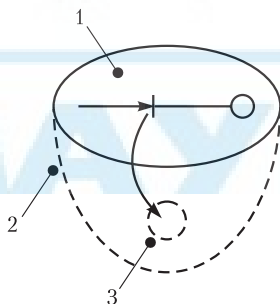


Схема 1. Появление вспомогательной служебной деятельности, обеспечивающей выход из затруднения

¹ При разработке текста использованы материалы школы О. С. Анисимова.

очередь, воспроизводство деятельности неотделимо от придания определенности, формы этой деятельности (1), имеющей возможность быть постоянной (для функционирования деятельности) или механизм замены одной формы другой без проблематизации внешней функции или служебной деятельности (схема 2).

Механизмом смены форм является рефлексия (2) с ее типовыми процедурами — исследование деятельности (3), критика деятельности или поиск и реконструкция появления причины затруднения (4), нормирование-перестройка нормы деятельности в зависимости от результатов критики (5).

Для театра характерно моделирование “жизни”, человеческого существования (схема 3). Следовательно, наряду с моделируемой жизнью (1) строится ее модель (2) на определенной “площадке” — сцене (3). Модель необходима “для чего-то”. Содержание предназначенности и составляет содержание функции. Оно опознается в ходе специфических процессов (4). В театре художественным функциональным выступает воздействие на психику зрителей, на их сознание, чувства, самосознание, волю, личностные качества. Интегральной характеристикой воздействия является эстетическое и этическое как две стороны факторов, развивающих в человеке духовное начало.

Тем самым в художественном театре опознание внешней функции (схема 4) достигается во взаимодействии (пассивном или активном) актера (1) и зрителя (2).

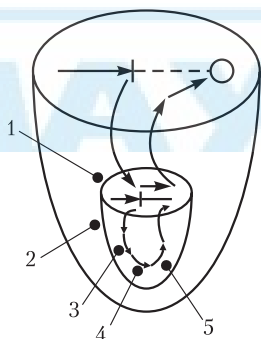


Схема 2. Типовые процедуры рефлексии

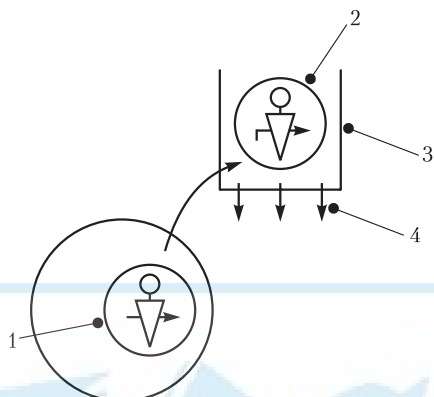


Схема 3. Моделирование жизни человека в театре

Зритель приходит из практики жизни (3), зафиксировав потребность в особом типе результата вхождения во взаимодействие с актером, испытывая необходимость изменить прежние качества с помощью воздействий актера (4), реагирует на них (5), достигает желаемого результата и возвращается в практику жизни (6).

Следовательно, зритель проходит замкнутый цикл участия в своей индивидуальной жизни, пребывания в обычных отношениях накопле-

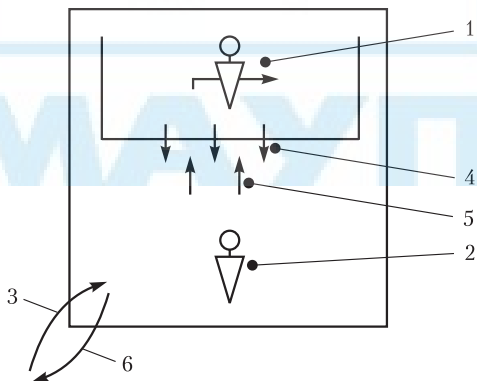


Схема 4. Взаимодействие актера и зрителя

ния затруднений в этом совмещении индивидуального и социального существования, их осознания или чувственного ощущения, рожденного потребностью в таком внешнем воздействии, в котором нашлись бы “ответы” на “возникшие вопросы”, новое состояние, более приемлемое, чем прежде. Представим зрителя как человека (схема 5), у которого возникла потребность (П) в самоизменении (П') процесса (1). Она так или иначе субъективно фиксируется (2), строится поведение поиска предмета, который может удовлетворить потребность (3), находится предмет (театр) и познается, вследствие этого создается образ зрителя, меняющего свое состояние (4), сопоставляется потребностный образ предмета (5). При положительном воздействии принимается возможность “присвоения” предмета в форме участия в театре в качестве зрителя, осуществляется вхождение в театр (6), пребывание в нем (7), изменение себя, рефлексия пребывания (8), в ходе которой строится образ реального изменения себя и сопоставление с тем, что

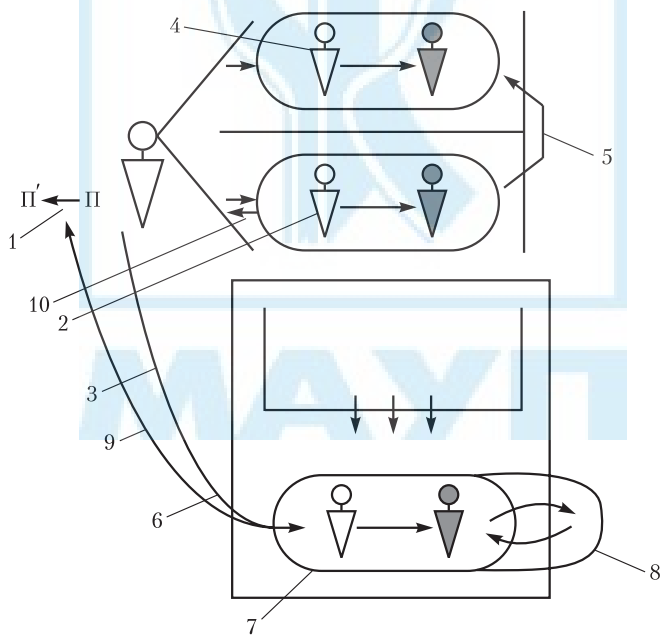


Схема 5. Удовлетворение потребности в изменении

хотелось в изменении, и возврат в жизнь (9). Если результаты рефлексии оказались удачными, то с последующей фиксацией происходит исчезновение возникшей ранее потребности (10).

Актером является человек, который ранее попытался изменить себя путем создания модели “жизни” иной, чем обычно и последующей рефлексии своего иного существования. В рамках рефлексии он как бы становится зрителем своей смоделированной жизни (схема 6). Тем самым, фиксируя затруднение (1), человек (будущий актер) создает для себя ситуативную потребность (II) в “каком-то” изменении своего состояния (2), “выходит из действия” в рефлексию (3), результатом которой выступает построение проекта дополнительного поведения как условия изменения состояния и удовлетворения потребности. При этом конкретизируется потребность (II') с учетом перспективы построения служебного действия (4). Действие осуществляется (5), рефлексивируется (6), затем принимается (или не принимается) “особое” действие.

Если обстоятельства заставляют рефлексировать совмещение прежней жизни и нового действия (7), может быть создана особая функция нового действия как жизни “за другого”, как будто она предложена кем-то.

Последнее утверждение легко воспроизводимо в реальном взаимодействии людей, в их общении. Общение возникает в связи с за-

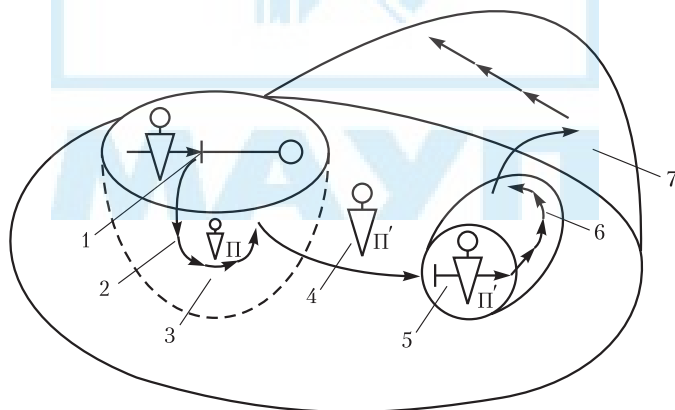


Схема 6. Построение проекта изменения

трудностями в вовлечении других людей в индивидуальную деятельность (схема 7). При попытке привлечь другого человека как предмет потребности (1), без учета его субъективных качеств, потребностей, целей, задач, мотивов, ценностей, другой человек может ставить препятствия к его предметному использованию (2). Поскольку одной из возможностей выступает выход в совместную рефлексию с направленностью на согласование способов взаимодействия (3), то генетически первичным становится согласование на основе предметного познания друг друга (4). Затруднения в согласованиях (5) вынуждают в частном случае идти на новые способы взаимопонимания (6), когда условием осмысленности взаимоучета становится непредметное, субъективное познание (7), состоящее в идентификации или отождествлении с другим человеком как со стороны поведения, так и потребностного состояния мотивов, целей, ценностей, познания, мышления и т. п. Иначе говоря, человек “раздваивается” на “себя” и “иного”, место для которого создается потребностной установкой на идентификацию. Общение, состоящее в согласовании способов совместной деятельности, опирается на идентификацию, а идентификация – на первичные формы реф-

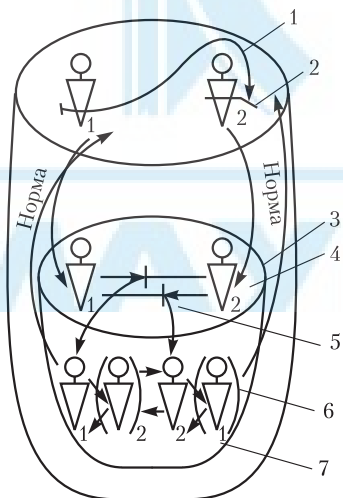


Схема 7. Возникновение общения в деятельности

лексирования, рассмотрения себя “со стороны”, что невозможно без разотождествления с собой.

Итак, человек может рассмотреть свое дополнительное действие с направленностью на самоизменение на как бы “дополнительное” существование за другого. Если способ такого существования появляется в согласовании образцов действий, то может быть отношение необходимости “полного соблюдения” требований к дополнительной жизни. При встрече с препятствиями в идентификации человек уже не может “обвинить” в причине затруднения другого человека, внешние обстоятельства и негативно или преобразовательно относиться к себе, подчиняясь требованиям нормы, понимая и принимая ее. Эта установка позволяет рассматривать себя лишь как средство перехода к новому типу существования, к идентификации. Кроме того, остается лишь иметь возможность постоянной смены способов существования, персонажей, субъектов идентификации и социальную оправданность этого. В театре человек приобретает указанное и становится актером.

Следовательно, зрительская позиция — следствие рефлексивного отношения к практике жизнедеятельности с направленностью на рефлексии самоизменения. Когда зритель включается в отношения с актером, он переходит грань просто рефлексии тех самоизменений и перевоплощений, которые испытывает актер в процессе вхождения в роль, и строит свое отношение к перевоплощенному состоянию актера как бы “забывая” генезис этого состояния.

Условность идентифицированного существования актера уходит в тень и последнее принимается как само реальное существование (схема 8). У актера (А) есть “место” (1) для перевоплощения, где он реально перевоплощается (2). Приходя на сцену, актер совмещает свое и заимствованное существование (3). Вначале зритель (Зр) может знать о безусловности жизни актера, подобно жизни любого человека, и так видеть актера на сцене (4). Затем он замечает второе заимствованное существование актера, совмещенное с первым (5). При достаточном искусстве актера зритель постепенно отходит от восприятия реального существования актера (6) и принимает его не за модельное, а реальное, создавая зрительскую иллюзию (7). Именно достигнув иллюзии, устранив актерское, идентификационное, зритель реагирует уже на самого персонажа. В ходе такого реагирования он уже сам вовлекается сценарием в

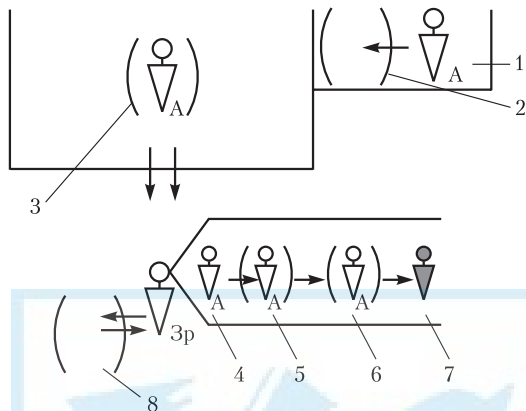


Схема 8. Идентификация с актером и порождение иллюзии жизни

предложенную жизнь (8), становясь как бы соучастником. Однако степень вхождения в предполагаемые обстоятельства не должна деформировать авторское действие. Зритель как бы сосредоточивает свое “перевоплощение” на чувственном механизме, а не на поведении.

Если актер готов воплотиться в любую иную жизнь, то содержание последней (персонаж) “подсказывает” сценарист. Следовательно, в системе театра есть проектировщик персонажей и взаимоотношений между ними, жизни в целом (схема 9). В зависимости от замысла, содержания будущих моделей жизни на сцене (1), сценарист передает содержание для его проектного использования (2). Актеры знакомятся с содержанием и осуществляют перевоплощение (3). Зрители приходят к зрительской иллюзии согласно содержанию сценарного проекта (4).

Однако, каковы соотношения между сценарным проектом жизни и самой жизнью? Для появления сценария (схема 10) необходимо изучение (Ис) жизни (1), ее критический (Кр) анализ (2), нормирование (Норм) нового варианта жизни (3), рассмотрение этой нормы, в частности проекта как значимого для воплощения (4), как сценического проекта. При этом проектирование предопределяется результатами критического анализа. Если критик (Кр) начинает ориентироваться на потребности сценических воплощений и со-

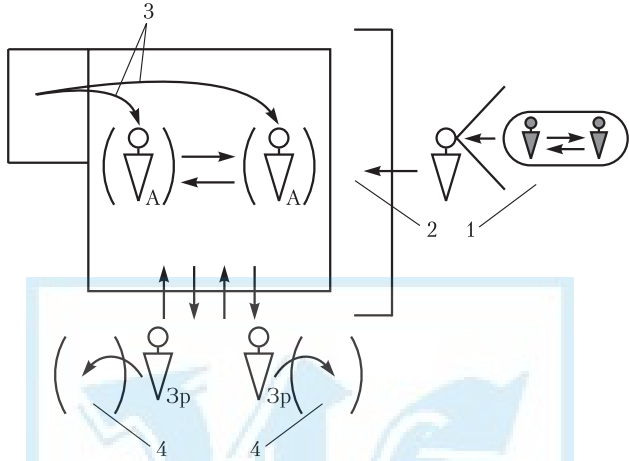


Схема 9. Взаимоотношение персонажей в театре

здание зрительского эффекта-иллюзии и изменений в ходе вовлеченного восприятия сценических действий, то он превращается в идеолога театра. Его основной функцией становится выявление средств и оснований идеологической критики (Кр — Ид), оснований проектирования, в качестве содержательной стороны которого предстают ценности сценарной жизни, зрительского изменения в ходе восприятия.

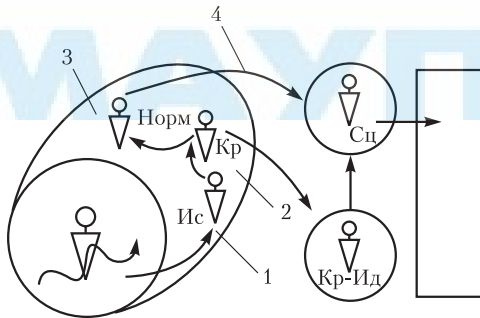
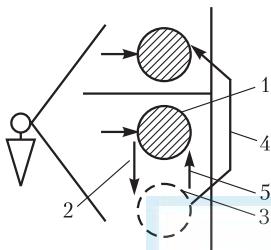


Схема 10. Появление сценария зрительского изменения

Как и в “обычных” ситуациях ценностного оформления потребностных образов (схема 11), идеолог фиксирует первичные потребности в будущем действии (1), возникающие в ходе рефлексии практики жизни, а затем обобщает их (2).



в будущем действии (1), возникающие в ходе рефлексии практики жизни, а затем обобщает их (2). Обобщенное содержание потребности (3) в сопоставлении с образом предмета потребности (4) дает иной результат, так как выслаивает в образе конкретного действия его абстрактный “слой”. Вместе с абстрагированием конкретного содержания потребности рождается перспектива конкретизации абстрактного образа потребности (5), возможность многих конкретизаций одного и того же содержания и тем самым возможность применить к конкретным действиям одно и то же основание.

Схема 11. Осознание ценностей деятельности

Именно подобными особенностями и обладает “абстрактная потребность”, или ценность. Она определяет и абстрагирование образа действия, и в частности результата действия — цели.

Между сценаристом (Сц) и идеологом (Ид) могут быть два типа отношений (схема 12). При первом (1) сценарист “обслуживает” идеолога и подчиняется фиксированным выражениям социальной потребности, “ценностного заказа” на театральное моделирование жизни. При втором возможно и идеологическое оправдание сценарного творчества (2).

Если воплощение (схема 13) сценарного проекта сталкивается с затруднением, актер (А) не может совместить перевоплощение с реф-

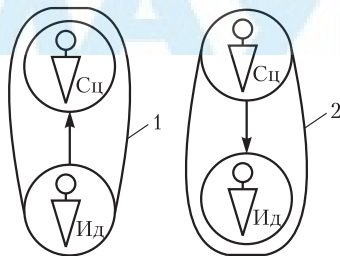


Схема 12. Взаимоотношение идеолога и сценариста

лексией действия, то рефлексивную функцию и построение действия в соответствии с нормативной компонентой рефлексии он может “делегировать” режиссеру (Реж). Последний тщательно знакомится со сценарным проектом, выражением в тексте сценария и, приняв его, следит за затруднениями в попытках актера понять и принять сценарий, построить действие согласно с ним, перевоплотиться и достигнуть определенного зрительского эффекта. Фиксируя затруднения и способствуя их снятию, он является “архитектором” модели жизни на сцене.

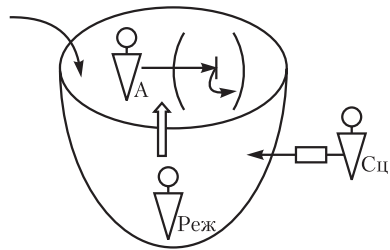


Схема 13. Оказание помощи актеру сценаристом и режиссером

Для построения режиссерского воздействия следует использовать идентификацию с актером в его множественных формах существования (схема 14) для нахождения причин затруднений, проектирования путей их преодоления и своего участия в этом. Может быть два принципиально различных варианта применительно к управлению состоянием, действием и рефлексией актера, его самоопределения.



Схема 14. Формы идентификации с актером

Своим прототипом варианты имеют ценности управления деятельностью. В одном случае (схема 15) при существовании управленческой рефлексии

целостности исполнительской деятельности (2), состоящей из преобразования материала (3, 4) за счет применения средств (5, 6) в конечный продукт (7) на основе представлений о продукте или целевого представления (8) и о пути достижения цели (9), которое понял и принял исполнитель (10), управленец (1) вычисляет цель и затем подходит к управлению с такой фокусированной рефлексией (11). В другом случае внимание фокусируется на особенностях материала и его возможностях перехода в иное состояние — конечного продукта, что выделяет соответствующую фокусированную рефлексия (12) и подход.

В терминах системно-деятельностного анализа эти подходы могут быть названы соответственно формно-функциональным и морфоло-

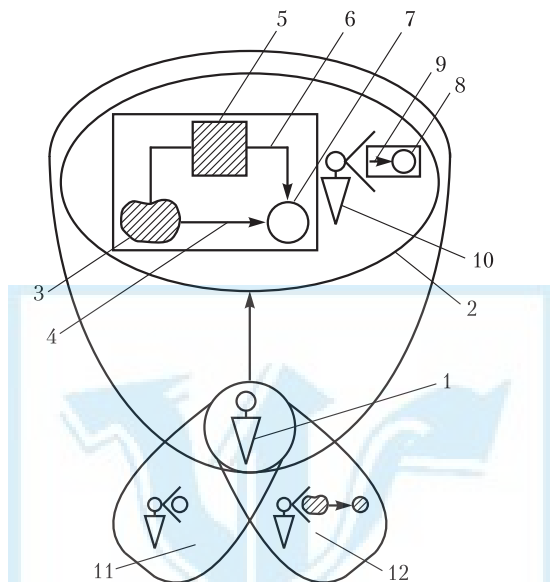


Схема 15. Управленческая и исполнительная деятельность как аналог управления действиями актера

гическим, так как применяется средство, компонентами которого (схема 16) выступают функциональная форма (1) и морфология (2), процессы совмещения (3) и рассовмещения (4) свойств формы и морфологии, а также организованность (5), в которой “снимается” разнородность формы и морфологии.

Если управленец уделяет внимание морфологии, то, прежде всего, проблематизирует форму и меняет ее в случае затруднения в исполнительской деятельности. Если же в центре внимания форма, то при затруднениях более вероятным становится замена морфологии. При режиссерском управленческом воздействии человек как реализующий функцию актера, как подчиненный необходимости жить предполагаемым персонажем образом может быть “неважен” сам по себе. Тогда для получения сценического эффекта он либо заменяется, либо используется феномен “придавливания” персонажной жизни. Естественно, что при этом актер сопротивляется насилию или теряет

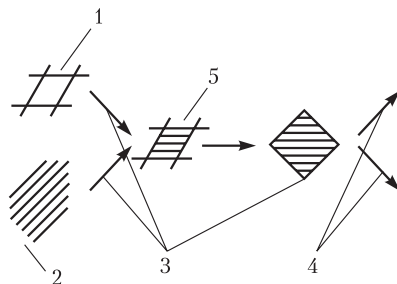


Схема 16. Формно-функциональный и морфологический подходы к изменению состояний зрителей и актеров

тем, ритм, комфорт, тождественность внутренней жизни, подчиняясь режиссеру. Если же режиссер учитывает особенности актера и его возможности в данном состоянии, то вынужден изменить сценарий или построить ситуацию, в которой актер мог бы прийти к намеченному результату, не разрушая своей тождественности в целом и изменяясь доступным образом, как бы локально разотождествляясь и на новом уровне отождествляясь. Такую технику режиссерского воздействия можно назвать “выращиванием” нужного эффекта, что соответствует морфолого-формному подходу, не сводящемуся ни к формно-функциональному, ни к морфологическому. Подобная техника и раскрывалась в методе Станиславского. Если актер сам решает режиссерские задачи, то возникает эффект “самовыращивания”, что предполагает овладение искусством и техникой рефлексии, идентификацией с “другим” как режиссером.

Итак, театр (схема 17) представляет собой взаимозависимость между взаимоотношающимися актером (А) и зрителем (Зр), режиссером (Реж), реализующим организационно-управленческим образом замысел сценариста (Сц), идеологом (Ид), постулирующим ценности как основания сценарирования. Заказ на сценарирование и театральное событие в целом “дает” человек, рефлексирующий (Реф) практику жизни. Он обращается, прежде всего, к сценаристу и идеологу. Указанные типы работ предстают как функциональные места, заполняемые “морфологией” реальных людей. В любой игре всегда можно заменить полноценные или редуцированные процессы указанного типа.

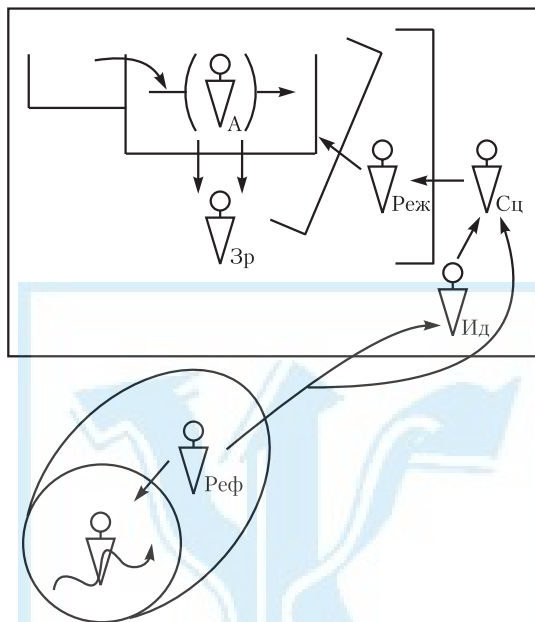


Схема 17. Взаимоотношения актера, зрителя, режиссера

Деловая игра. В отличие от художественного театра “деловой театр” характерен обращением внимания не на собственно внутреннюю жизнь человека, ее изменение в зависимости от эстетических и нравственных ценностей с удержанием реальности богатства жизненных ситуаций, а на социально-производственную сторону жизни и деятельности. Социально-производственная деятельность обладает своей особенностью, механизмом возникновения, функционирования, развития. Критерием участия человека в социально-организованной деятельности выступает не его внутренняя потребностная ситуация, а содержание нормы (проекта, плана, программы, технологии и т. п.) деятельности. Если у исполнителя возникает затруднение, то организатор-управленец (О-У) (схема 18) перестраивает норму, и исполнитель изменяет свое действие в зависимости от изменения содержания нормы (Н1). При несогласии с необходимостью реализации новой нормы (Н2) исполнитель стоит перед воз-

возможностью и даже необходимостью выхода из деятельности, чтобы уступить место иному исполнителю, “вписывающемуся” в производственную ситуацию. Если же исполнитель не принимает норму, сохраняя социальное самоопределение, готовность к вписыванию в социально-производственное существование, то ему остается самому совершенствовать ее, входя в позицию организатора-управленца.

Таким образом, в деловом театре результаты рефлексии жизни идеологически оцениваются с точки зрения ценностей функционирования и развития социального производства, социокультурных систем. Жизнь человека рассматривается в рамках того, что подчинено “делу”.

Следовательно, сценарист, идеолог, режиссер, актер, зритель объединены в устранении производственного затруднения. Это затруднение обеспечивает функционирование деятельности либо его развитие. Деловые ситуации, выносимые на сценическую площадку, носят рефлексивный характер и этим реализуют познавательную, критическую и нормативную функции по отношению к производственной жизни. Деловой театр (ДТ) предстает как вынесенный из реальной динамики производства комплекс рефлексивных процедур, создаваемых режиссером на основе проекта их организации, создаваемого и перестраиваемого сценаристом в рамках ценностей становления, функционирования или развития деятельности, фиксируемых и контролируемых на соответствие со стороны идеолога.

Возникает основной парадокс деловой игры (ДИ). В отличие от художественной игры, где один раз переосмысливается образец жизни и затем многократно повторяется реализация ее сценарного проекта со всеми конкретизациями в “мелочах”, в ДТ нет и не может быть заранее спроектированной рефлексии, выхода из деловой ситуации. Однако должен быть сценарист и должно происходить воплощение сценарного проекта рефлексии. Парадокс разрешается в условиях ДТ поисковым напряжением с приданием ему организованного характера. В частности, может быть форма “мозгового штурма”, предопределяющего в сценарировании отсутствие критики поисковых усилий, сбор всех гипотез, их анализ на перспективу и

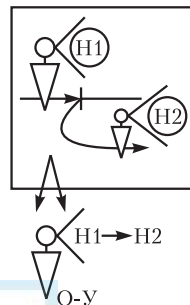


Схема 18. Изменение нормы деятельности исполнителя

разрешения затруднения в практике. Однако такое сценарирование становится внеситуативным, не связанным с особенностями ситуации в поиске и в практике (схема 19).

Создается (схема 20) два слоя рефлексии по отношению к практике (1), в свою очередь имеющей рефлексивное (организационно-управленческое) звено (2), но не вписанное в ДИ (3). С одной стороны, это прямая рефлексия практики (4) с поиском нужного решения. С другой стороны, это рефлексия рефлексии (5), придание ей эффективного характера. В ней застаем режиссера, принимающего рефлексивное решение, и его помощника на стадии фиксации цен-

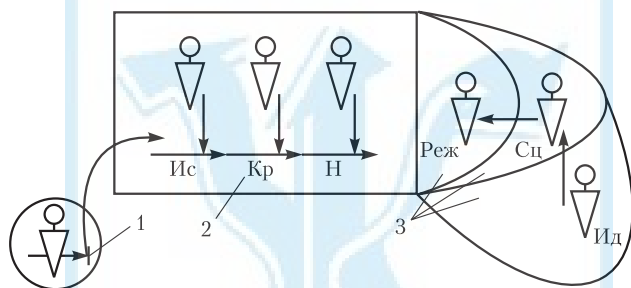


Схема 19. Организованный характер поискового напряжения выхода из затруднения:

1 — затруднение в деятельности; 2 — исследование (Ис), критика (Кр) и изменения нормы (Н) реализации деятельности; 3 — рефлексии режиссера (Реж), сценариста (Сц) и идеолога (Ид)

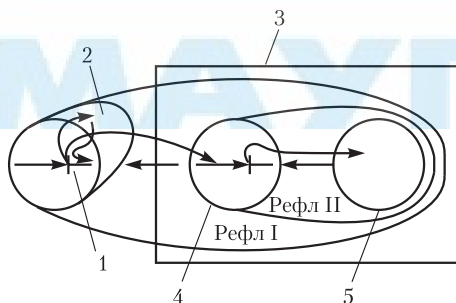


Схема 20. Рефлексии режиссера (Рефл I) и идеолога (Рефл II), принимающих решения

ностных оснований критики и нормирования — идеолога. В сопоставлении образцов ДИ выявляется постоянное содержание в ситуативных проектах поисков, и оно превращается, в частности, в методику ДИ.

В случае, когда сценарист ДИ перестает быть зависимым от конкретности заказа на ДИ, когда нужно воспроизводство образца ДИ, что необходимо для учебных целей, ДИ превращается в “имитационную игру” с достаточным сохранением проектного содержания, условий и материалов. Если же ДИ уникальна, а внимание фокусируется на отрыве от “прежних” пониманий производственных ситуаций, проектных поисков и т. д., то она превращается в “имитационную игру” (ИИ), первичной формой которой остается “мозговой штурм”.

В ИИ особое внимание в слое рефлексии (Рефл) обращается на критическую функцию организации процесса (схема 21). Это означает, что уже в творческом поиске критические (Кр) процессы более представлены (1), стимулированы (2). В режиссуре, сценарировании выделяются направленности на разотождествление с прежним способом работы, психическим состоянием, средствами действия и организации действия, формами соорганизации и т. п.

Деловая игра проходит на основе индивидуального и согласованного мыслительного поиска, что требует организованной коммуникации между игроками и режиссерами, режиссерами (игротехниками), сценаристами и идеологами игры. Для удобства слежения за ходом игры исследовательская (Ис) функция может автономизироваться, и появляется исследователь в игре. Сама архитектоника игры предстает как

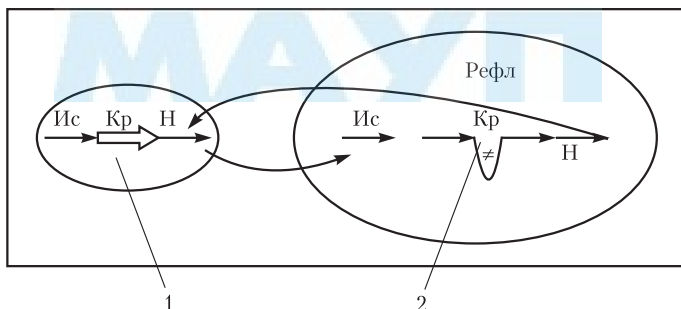


Схема 21. Переход деловой игры в имитационную

особая организация коммуникаций (схема 22). В коммуникации один из участников является автором (1), выражающим свою точку зрения, другой — понимающим (2), строящим образ в ходе восприятия текста с направленностью на реконструкцию точки зрения автора. Третий выступает критиком (3), который, опираясь на результаты понимания, вырабатывает альтернативную, более совершенную точку зрения. Четвертый — организатор коммуникации (4), согласующий все виды работ и превращающий разрозненные усилия в целенаправленное движение по совершенствованию точки зрения автора.

Коммуниканты пользуются возможностями языка для реализации рефлексивной функции или хотя бы для подготовки снятия практического затруднения. Коммуникация в целом “помещается” в различные места ДИ. Для придания динамизма и снятия консервативности в поиске решения игроки разделяются на группы (1), создавая внутригрупповые и межгрупповые (2) коммуникации (схема 23).

В каждой из коммуникаций реализуются рефлексивные функции. Поэтому коммуникация в группах и пленарных обсуждениях может члениться на фазы рефлексии, а внутри фаз различаться ориентацией на результат и путь к получению результата (схема 24).

В одном случае автор (Ав) фиксирует результат (1), а в другом он выделяет путь к нему и этим превращает свое выступление (2) в рефлексивно-содержательное. Остальные участники должны следовать выбранной ориентации и критиковать (Кр) содержание либо способ и пути его достижения.

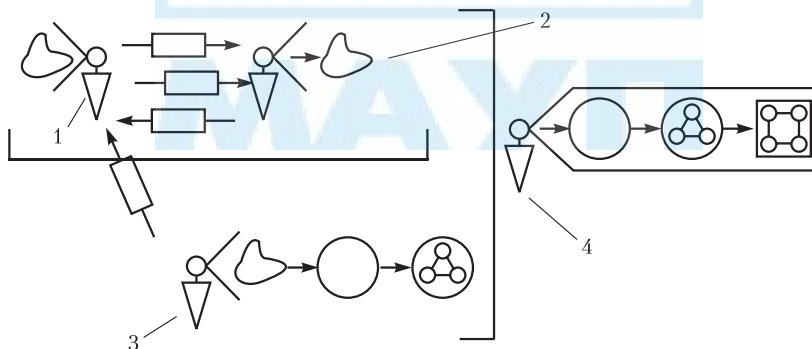


Схема 22. Организованная коммуникация в деловой игре

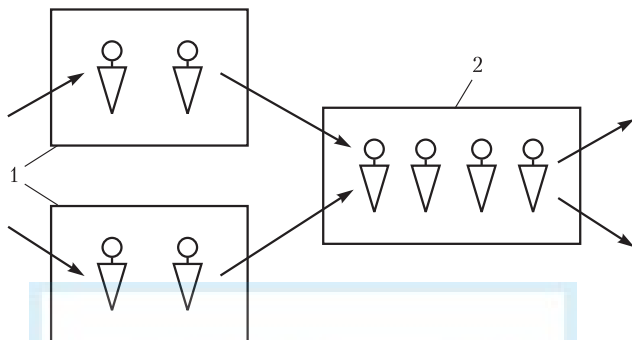


Схема 23. Создание групповых и межгрупповых коммуникаций

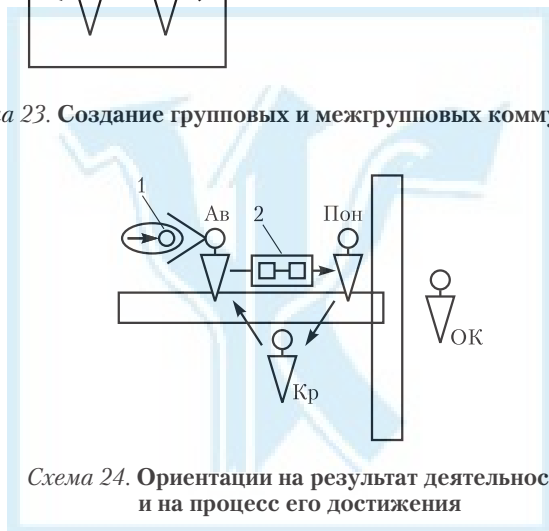


Схема 24. Ориентации на результат деятельности и на процесс его достижения

Вместе с совмещением коммуникативного механизма с игровыми функциями архитектура игровой коммуникации становится сложнее. Организатор коммуникации (ОК) должен: зафиксировать ситуацию в практике; принять заказ на ее изменение; раскрыть организационные и процедурные особенности игры как механизма построения проекта изменений; сформулировать требования к игрокам, (процедурные, мотивационные); чтобы направить самоопределение игроков в нужное русло. Все это составляет содержание установочной коммуникации, включающей попытки критического усовершенствования в ходе его обсуждения.

Важно организовать вхождение в игру (схема 25). Оно включает для игрока (И) знакомство и понимание нормы (правил) и само-

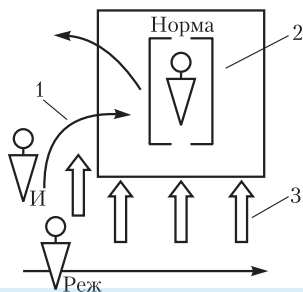


Схема 25. Организация режиссером вхождения в игру:

1 – вхождение игрока в рамки игры; 2 – игрок, реализующий нормы; 3 – система требований

определение в игре, завершающееся ее принятием или непринятием. Непринятие, но участие, особенно в замаскированных формах непринятия, наносит вред игре, тратит ее ресурсы непродуктивно. Чтобы повысить продуктивность, руководитель ДИ (режиссер-постановщик) должен следить за ходом самоопределения в игре и пониманием как ее норм, так и возникающих ситуаций.

Непредсказуемый характер процессов игрового поиска требует ситуационной рефлексии. Поэтому руководитель (Р) создает для себя рефлексивную, чаще исследовательскую службу (схема 26). Она (1) помогает ему (2) следить за ходом вхождения и выхождения игрока (И) из доигрового существования в игру, в групповое и пленарное обсуждение, в послеигровое существование. Руководителю игры важно знать траекторию существования игрока в цикле игры (3), для его максимального использования. В зависимости от индивидуальной, групповой, межгрупповой траектории движения участников игры и их сопоставления с ходом поиска, прогнозом решения задачи, возникает необходимость корректировать сценарий, и сценарирование превращается в службу руководителя игры (4).

Поскольку направленность и управляемость хода решения совместной задачи не достигается сама по себе, то руководитель (1) может и должен влиять (2) на процесс игры (схема 27). Прежде всего, он это делает на пленарном обсуждении, входя в позицию организатора коммуникации. При этом реализуется не только организационная, но и управленческая функции. В отличие от организационной

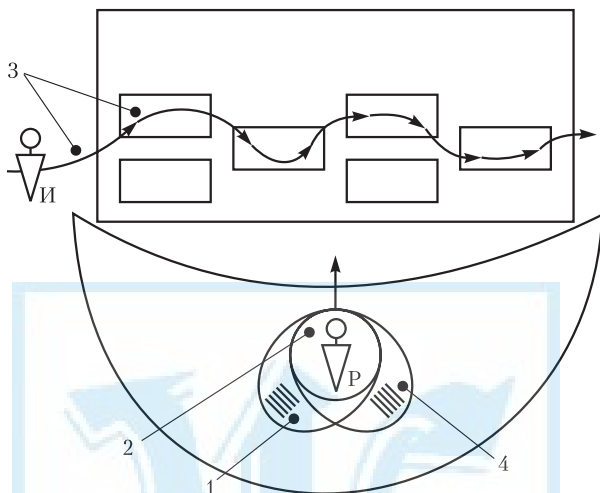


Схема 26. Управление игроком

функции, в которой содержание мысли игрока (3) оформляется и с участием критиков-игроков усиливается (с заимствованием исходных положений или оснований), в рамках управленческой функции изменяется направление мысли игроков. При этом направленность мыследеятельности смещается в сторону получения иного результата (4), как бы к построению нового мыслительного процесса.

Необходимость связана с устранением случайности результатов групповых коммуникаций, несоответствия их направленности, целям и задачам игры, возникшим изменениям в ситуации и т. п.

Естественно, что воздействие на мышление игрока, его деформация может быть достигнута путем “продавливания” либо “выращивания”. Второй путь этически и педагогически наиболее приемлемый. Однако могут сложиться условия, когда игрок, обладающий субъективными

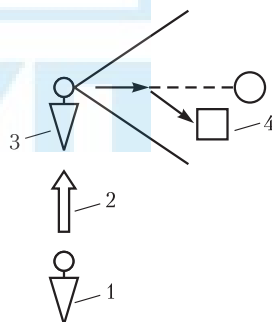


Схема 27. Изменение цели деятельности игрока

качествами деструктора и отрицательными качествами лидера, отвлекает ресурсы игры на свое самовыражение. Тогда “продавливающее” воздействие со стороны руководителя пленарной дискуссии или руководителя игры может стать необходимой компенсацией его негативного влияния.

В более сложной архитектонике ДИ представители руководителя (Р) игры помещаются в каждой группе (схема 28). Игротехники, или режиссеры групп (Реж1 и Реж2) реализуют в коммуникации, общении и взаимодействии игроков (И) проекты игрового дня при необходимости их изменения. Игротехники, отслеживая проявления игроков в пленарной дискуссии, готовятся к игротехнической и сценарной рефлексиям с руководителем игры и его службами. Они готовят поддержку сценарному проекту дня, проблематизацию последнего, или иной проект сценария на следующий день, учитывающий дефекты реализации сценария предшествующего дня.

Завершается ДИ подведением итогов. Коммуникация итогового типа, прежде всего, обращена к содержательным итогам, но может быть расширена до рефлексии хода игры, динамики индивидуальных, групповых, межгрупповых траекторий, динамики коллективно-образования на основе изменений межиндивидуальных отношений,

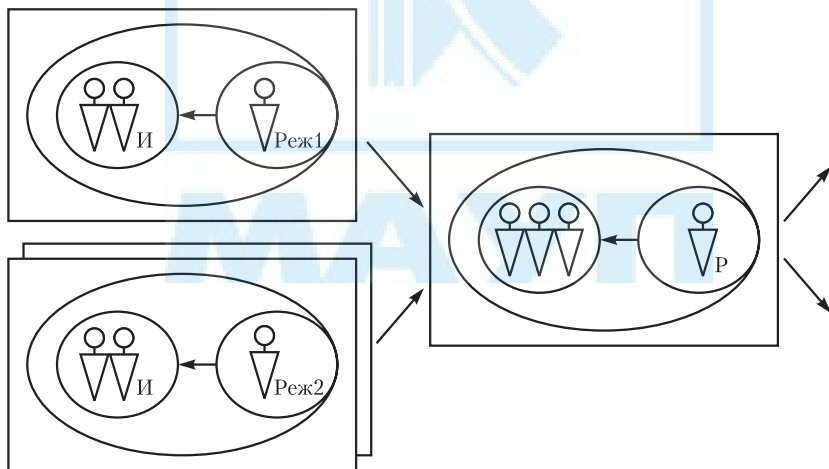


Схема 28. Управление игроками

рефлексии позиционности игроков и межпозиционных отношений и т. п. Однако в ДИ эта сложная добавка в игре, как правило, незначительна и всегда некритериальна. Частично эта некритериальность снимается участием исследовательской службы. Обращение внимания на средства и критерии организации процессов, особенно рефлексивных, стимулирует переход от ДИ к организационно-деятельностным играм (ОДИ).

Рефлексия коммуникации и организационно-коммуникативная игра. В игре практическое взаимодействие в рамках содержания сценария и моделируемого сюжета сопровождается коммуникацией. Первоначальный обмен репликами может перейти в систематический диалог и даже в дискуссию. Однако при моделировании профессиональной деятельности в деловой игре коммуникация и полемика подчинены логике развертывания действия. Возможности, таящиеся в коммуникации, полностью не раскрываются. Однако характер возникающих в действии (взаимодействии) затруднений часто требует внеситуативного раскрытия их причин, проникновения в существенное того, что реально происходит на сцене. Пользуясь подобным раскрытием, можно иначе увидеть и моделируемую на сцене практическую деятельность, перенести результаты раскрытия на ее совершенствование. Именно это обстоятельство становится важнейшим, если учесть саму функцию многих игр — постановка и решение проблем в деятельности. При проблемной ориентированности игры следует придавать особую значимость коммуникации, ее месту в групповом мышлении, мыслительной функции как таковой, ее строгим формам организации, включая постановку и решение проблем.

Каковы соотношения между коммуникацией и мышлением, а также формами организации мышления? Индивидуальные познавательные процессы и применение языковых средств организации воздействия людей друг на друга, прежде всего, в функции общения, согласования содержания взаимодействия — важнейшее условие возникновения мышления. Коммуникация возникает вместе с подчинением согласовательных процессов (общения) “логике” использования и изменения языковых средств. С учетом их природы важнейшими становятся процессы воздействия знаков на ход строительства образов, а условием построения знаковых структур, текстов — выражение с их помощью содержания образов у того, кто хочет “пере-

дать информацию” или воспроизвести за счет знакового воздействия образы у другого человека.

В простейшей форме первичные познавательные процессы могут быть представлены (схема 29) как последовательная цепь следствий воздействий (игры) среды (1) — построение на базе чувствительности и имитационности первичных запечатлений, или “следов” воздействия (2), их расчленение на части (3), отбор наиболее значимых и “оформление” (5), совмещение наиболее значимых частей и оформление (6), “рассмотрение” полученной структуры как самого внешнего объекта с его применением в ходе построения действия и возможного варианта к процессам построения образа, возможностью его перестройки (7). Собственно образом является структура, построенная на материале запечатлений и субъективно принимаемая за объект (объективация).

Процессы построения образа восприятия объекта — наиболее интимные, нерелефлируемые, неосознаваемые. В силу этого нами ощущается лишь само “видение” объекта, конечная стадия объективации, что предопределяет уверенность в мире, в себе, отсутствие сомнения, понимания относительности “ценности” образов, полноты отображения объекта. Знак, текст в целом воспринимаются человеком как один из объектов и в той же последовательности фаз. Однако при введении знака, построении воздействия на другого человека (И) с помощью знака (специально организованного посредника) значимым для высказывающегося является принцип организации посредника в связи с той или иной коммуникативной функцией. Ему

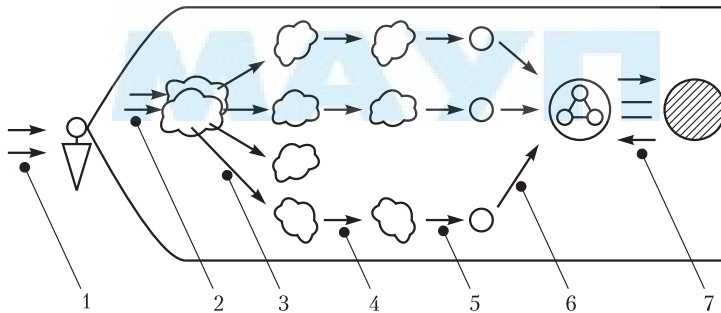
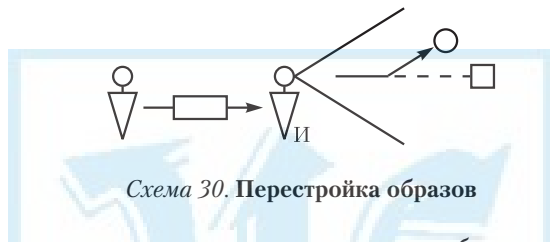


Схема 29. Познавательный процесс

важен не посредник, а возможность влияния при его помощи на ход перестройки представлений, образов у другого человека (схема 30).

Оперируя знаковыми средствами, можно влиять на ход своих и чужих познавательных процессов. Контроль со стороны других игроков ведет к зависимости содержания возникающего образа от способов знакового оперирования и их рефлексии, к способности сознания — к сознанию.



Необходимость согласования содержания образов у автора и понимающего в коммуникации через согласование применения и совершенствования знаковых средств превращает коммуникацию в процесс, имеющий свою “историю” становления, функционирования и развития. Дискуссия, предполагающая не только выражение автором содержания представления и понимания текста, но и критику высказывания автора, становится этапом развития коммуникации. Согласование критики с авторским высказыванием ведет к феномену “развития мысли автора” или “возникновению новой мысли”, опирающейся на “мысль автора”.

Итак, мысль — суть, результат выраженного и согласованного участниками коммуникации содержания, тогда как их образы составляют лишь условия возникновения мысли. Мышлением же является процесс согласуемого выражения в знаковых средствах того, что заключено в образе. Поэтому содержание мысли не совпадает с содержанием образа, так как выраженное “сохраняет” содержание образа и в тоже время “дополняет”, благодаря особенностям знаковых средств (схема 31).

Знак вначале ориентирован на выражение содержания образа, относим к нему. Но в ходе согласования способов применения знаков пришлось унифицировать видение мира, закрепить знаки за его “частями” и ввести требования, чтобы согласовать реконструкцию содержания целостного видения мира. Когда высказывающийся

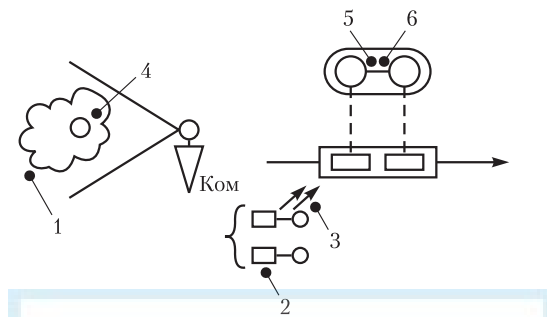


Схема 31. Построение мысли

приступает к выражению своего образа (1), он уже освоил набор знаков и стоящие за ними стандартные представления о “частях мира” (2). Коммуникант (Ком), выражая свой образ, применяет определенные знаки (3), значения которых или стандартные представления соотносимы с индивидуальным образом, но не совпадают с ним, “вырезают” как бы часть образа (4) и заменяют его значением (5) — сконструированным образом, закрепленным за знаком. Значение всегда является обобщенным и соотносимым с другими значениями. За счет привлечения одного значения в мысль возникает возможность включения и других значений (6). Потенциально сохраняя требования к применению знаков, автор как бы вовлекает всю мощь языка, выходя за рамки просто выражения, что связано с системным строением языка.

Поэтому мышление не “принадлежит” отдельному человеку. Его существование находится на пересечении коммуникативного существования людей и механизма языка, поддержки сохранности его требований и усиления мощи. Очевидный образец мышления — дискуссия, имеющая возможность усилить авторский замысел и породить новые, вовлекающие в свое осуществление других коммуникантов.

Если участники коммуникации не согласуют действия в движении мысли, то процесс сопровождается динамикой возникновения и распада мышления, образованием конгломерата фрагментов вплоть до свертывания мыслительного слоя. При согласовании действий, последовательной реализации функций высказывания (понимания, критики, вторичного высказывания и т. п.), сохранении и усилении

первоначальной мысли коммуникация становится насыщенной мышлением (мыслекоммуникация).

Рефлексия коммуникации, ее влияние на согласованность участия коммуникантов с учетом динамики изменения содержания мысли ведет к выделению особой позиции — организатора коммуникации. Ее освоение — одно из условий возникновения культурно-коммуникативных ориентированных людей. Тем самым рефлексивное пребывание в коммуникации, овладение с ее помощью всеми видами процедур и типами применения языковых средств создают условия, когда отдельный человек пребывает в коммуникации, согласуясь с системой понятых и принятых, усвоенных требований, со всей “рамкой” коммуникации. Человек становится мыслителем, а не только коммуникантом (схема 32).

Вместе с освоением знаковых средств человек получает возможность оперировать двумя типами образов — возникающими в “логике” индивидуальной жизни и теми, что имеют неиндивидуальную (построены для неиндивидуального применения) социально-культурную значимость. Рефлексия коммуникации позволяет “увидеть” разли-

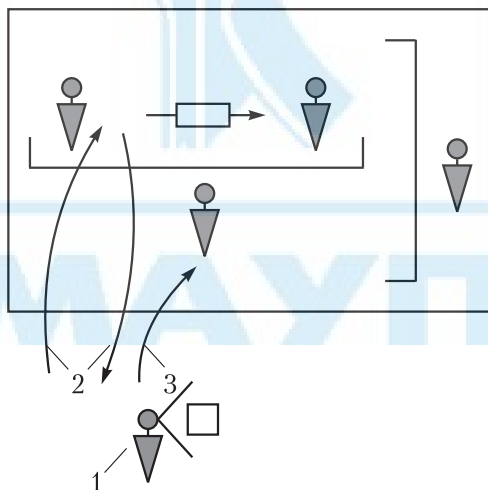


Схема 32. Осознание человеком роли и места в коммуникации:

1 — отдельный человек, осознающий свою роль и место; 2 — вход и выход в позицию понимающего; 3 — вход в позицию критика

чие типов содержания и получить возможность использовать достоинства как “естественных”, так и “искусственных” содержаний. В ходе процессов мышления и их нормативном оформлении рождались типы логик.

Различие в оперировании знаковыми средствами при достижении целей высказывания (понимания) и критике процесса достижения целей организации коммуникации легко заметить при смене содержания текста, находящегося в фокусе внимания (схема 33).

Если в высказывании, понимании и критике “содержательно” то, что относимо к внешнему, чаще — к объектам природы (1), то целью организации коммуникации становится само коммуникативное действие (2), в которое как часть входит и образ объекта. Знаки относимы к коммуникативному действию, включая организационно-коммуникативное действие (в рефлексии действия). Для рефлексии (внешней и внутренней) организатор коммуникации использует термины языка теории деятельности, рефлексии, коммуникации, мышления и других, но не термины объектов природы.

То, что организатор должен через заимствование позиции (отождествления) других коммуникантов или за счет рефлексии собственного действия иметь материал содержания для осмысления, что этот материал отличается от “первичного”, натуралистического знания о мире участник узнает в коммуникации рефлексивного типа, при об-

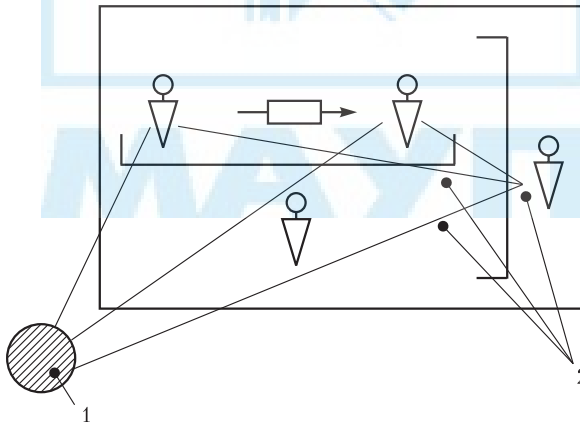


Схема 33. Смена цели организации коммуникации

суждении причин затруднений, противодействии участников (схема 34). Тем самым организатор (1), изначально реализующий организационно-коммуникативную функцию, привлекает остальных коммуникантов (2) как понимающих данную рефлексивную ситуацию (3), давая перспективу стать критиками в ней (4). Сам же он имеет перспективу и потребность в организации этой коммуникации (5).

Для обеспечения понимания и критики, а также высказываний в рефлексивной коммуникации организатору приходится переориентировать участников обсуждения, переводить из мира объектов в мир коммуникативных (и любых иных действий, а также рефлексии) действий. Он должен учитывать не только индивидуальные образы, но социально и культурно оформить их средствами коммуникации — языком рефлексивной коммуникации (схема 35).

Трудности в построении рефлексивных высказываний фиксируются при “сопротивлении” понимающего (1), обусловленном затруднениями в ходе понимания (2), мешающими возможной критике (3). Разнаживание взаимодействия, определенное несоответствием рефлексивности коммуникации и содержательно-объективных ориентаций участников выявляется затруднениями в организации коммуникации (4) и ее отражении (5). При работе, связанной с построением языка рефлексивной коммуникации (6), организатор становится конструктором средств мышления (7), специальных типовых представлений, их парадигматики и правил применения, а затем вновь возвращается в свою позицию (8) и применяет эти средства для разрешения затруднения.

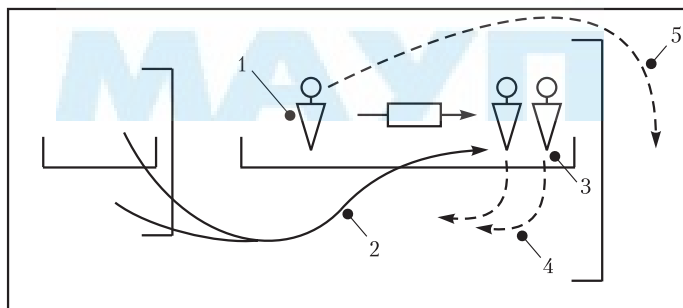


Схема 34. Заимствование других позиций организатором коммуникации

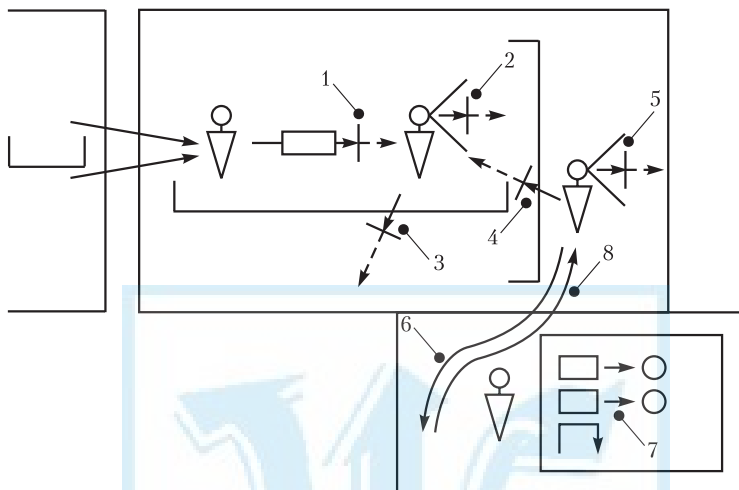


Схема 35. Организация использования средств мышления

Организационно-коммуникативная игра (ОКИ) предполагает, что в качестве моделируемой практики выступает организация коммуникации. Следовательно, игроки распределяются по четырем основным позициям — автора, понимающего, критика и организатора. При этом в позиции последнего должно быть большинство игроков. Объем первоначальной (не организационно-коммуникативной) коммуникации важен только с точки зрения возможности иметь материал для организации. Чем сложнее расхождение коммуникантов в первоначальном обсуждении, тем более сложный тип задач должен (должны) обсуждать организатор (организаторы). Игровая цель ОКИ может быть зависящей от того, какой уровень отхода от “содержательности” и прихода к “рефлексивности” предполагается.

Тем самым, в ОКИ руководитель фиксирует заказ на моделирование дезорганизации в коммуникации и последующих попыток организации с целевой установкой либо на изучение того и другого, либо на постановку проблем, касающихся подобных процедур, либо на поиск способа соорганизации конкретного типа дезорганизации, либо на обучение умениям и способностям к соорганизации, либо на формирование нового, рефлексивно-коммуникативного сознания у

игроков. Естественно, что особым типом целевой установки является разработка средств организации рефлексивных процессов. Однако тогда ОКИ начинает превращаться в организационно-мыслительную игру (ОМИ).

На групповых и пленарных обсуждениях демонстрируются и анализируются процессы прихода и пребывания в организационно-коммуникативной позиции. Содержания первоначальной коммуникации могут быть заданы как сценарием и сюжетом, так и ситуативно вводиться игроками. Осмысленность пребывания в ОКИ обеспечивается наличием и организацией самоопределения игроков в игре и места игры в широкой практике. Переходя от одной единицы игры к другой, игроки создают и реализуют предпосылки достижения игровых целей. Между отдельными единицами игры могут быть рефлексивно-оценочные “вставки” и переопределения руководителем целей и задач на следующий шаг.

В остальном технология управления ОКИ похожа на управление ДИ. В ОКИ демонстративной предстает коммуникация и ее относительный “отрыв” от практической деятельности. Однако она подготавливает перемещение акцента в сторону рефлексии коммуникации, а также рефлексии средств коммуникации, способов применения средств, путей ориентации коммуникантов и специфике средств и способов и т. п. В конечном счете ОКИ формирует мыслительное сознание и самосознание участников.

Методология и методологические семинары. В том случае, когда организационно-коммуникативная ситуация возникает в связи с обсуждением деятельности, т. е. в рефлексии какой-либо практики, содержательная и формная стороны коммуникации и мышления превращаются в совмещаемые друг с другом, требующие для рефлексии коммуникации однотипных средств (схема 36). Действительно, практик, встречаясь с затруднением (1), выходит в рефлексию (2). Затрудняясь реализовывать рефлексивную функцию, он вводит коммуникацию рефлексивного типа (3), для обеспечения языковыми средствами которой создается языковая ($Я_1$, $Я_2$ и $Я_3$) деятельность (4).

Поскольку содержание рефлексивной коммуникации — деятельность, то язык должен быть построен за счет создания охватывающего представления о деятельности, его проекционного разложения, суммы парадигматических элементов и правил комплектования из

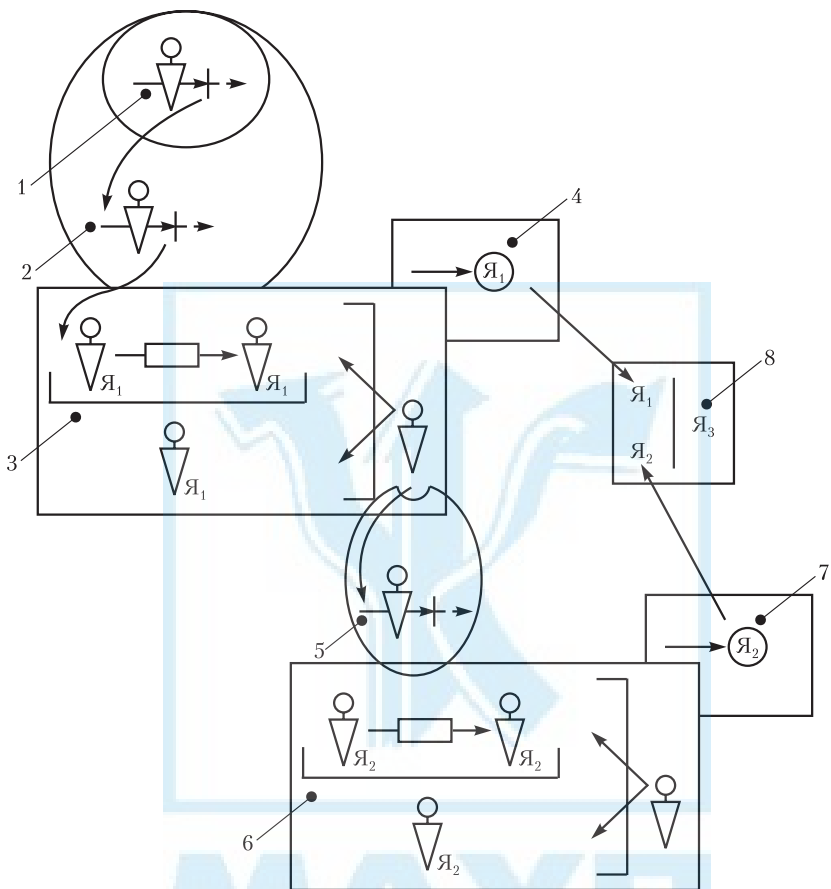


Схема 36. Коммуникация с развитием языковых средств

них структур, выражающих то, что хочет сказать коммуникант о деятельности. Для организации коммуникации, организационно-коммуникативного действия коммуникант должен рефлексировать свои действия и других. Встречаясь с затруднениями и выходя в рефлексивную организацию коммуникации (5), он может создавать организационно-коммуникативную рефлексивную коммуникацию (6), что предполагает построение нового языка (7), соответствующей пара-

дигмы и правил комплектования элементов парадигмы в высказываниях. Следовательно, если в создании интегральных картин для обоих языков выявляется совместимость, синтезируемость “миров”, то после коррекции (8) единый язык применим в обоих типах рефлексивных коммуникаций.

Интегральная картина становится теорией деятельности, коммуникации и мышления, в которой генетически воспроизводится усложнение первоначальной деятельности, других типов процессов и механизмов универсума деятельности. В правила комплектования элементов языка теории деятельности входит способ синтеза, который учитывает механизмы усложнения деятельности — “логика восхождения от абстрактного к конкретному” или логика систематического уточнения (ЛСУ) первоначальных представлений.

В ЛСУ предусмотрено требование такого учета предшествующего высказывания по его содержанию и форме, чтобы последующее выступало как “наполнитель” предшествующего содержания, “уплотняющее” прежнее (схема 37).

В этом случае предшествующее содержание предъявляет “требование” к тому, которое может быть последующим. Чем длительнее уточнение, чем больше актов уточнения, тем больше требований к последующему содержанию. Максимальное выражение этого требования находится в необходимости уточнять уточняющее содержание (1) прежде, чем результат второго уточнения станет уточняющим к первому (2) содержанию (схема 38).

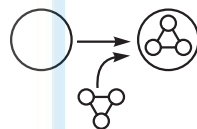


Схема 37. Наполнение формы высказывания содержанием

Подобное отношение в реальности встречается лишь в явлениях развития. Логика систематического уточнения становится логикой, организующей реконструкцию и проектирование явлений развития. Формально (в языке логики) технология, соответствующая ЛСУ, предстает как синтез предикатов, субъективное прочтение которого интерпретируется как развитие объекта. Любое суждение представляет собой синтез частей, одна из которых реализует функцию субъекта мысли (то, о чем ведется речь), а другая — предиката (что говорится о субъекте), а субъекту (S) и предикату (P) соответствует представление об объекте как результате его созерцания или прямого имитационного воспроизведения, или представление стандартизированное,

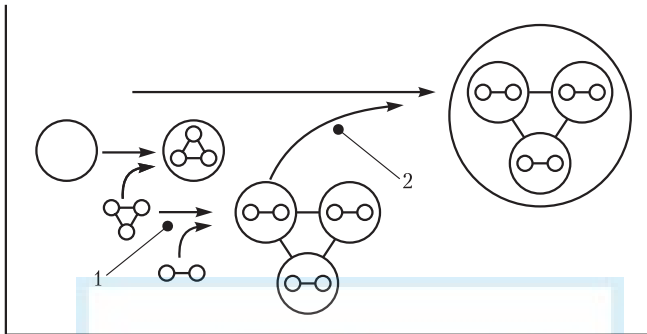


Схема 38. Уточнение содержания

обобщенное, согласованное и подстроенное под требования к элементу языка. Таким образом, понимая текст суждения, коммуникант должен построить (или “вспомнить”) образ объекта, вовлечь наличное значение, понятие и т. п. и соотнести их одно с другим, чтобы содержание значения заменило содержание образа (схема 39).

Иначе говоря, в суждении (схема 40) предикат (P_1) извлекается из “словаря” предикатов (1), отображается его функция быть средством мысли (2), перемещается в то “место”, где фиксируется его функция быть заместителем субъекта или вместо него (3), подтверждается возможность отождествления в ходе сравнения с субъектом (S). Пока нет затруднений в подтверждении (4), нет опровержения (5), субъект

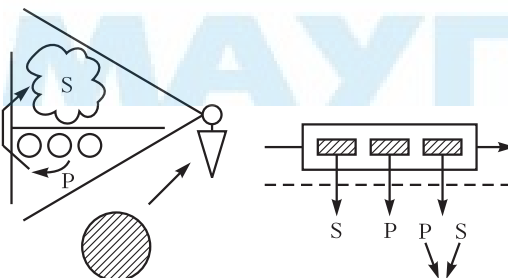


Схема 39. Понимание текста суждения

заменяется предикатом, и мыслитель не видит иного в объекте, чем то, что вложено содержанием предиката (P_1^s). Если же опровержение достигается, то предикат возвращается в функцию средства мысли (6) и, наконец, в “словарь” (7).

Поэтому в ЛСУ различаются два функциональных подпространства — суждений и преобразования предикатов. В последнем предикат уточняется или, в иной логике, дополняется, а также, если необходимо изменить словарь, то строится, перестраивается. В логике ЛСУ тот предикат, который выражает содержание мысли, называется понятием, реализующим функцию уточняющего — категорией, а уточняемое в начале ряда уточнения — категориальным понятием. Следовательно, применяя ЛСУ, можно построить систему понятий и категорий применительно к представлениям о деятельности (категориальный и понятийный аппарат теории деятельности).

Функция методологии состоит в создании и совершенствовании категориально-понятийного аппарата как средства организации рефлексии деятельности и мышления, использования различных логик, применения аппарата.

Методологическая деятельность имеет своим продуктом новый или иной вариант средств организации рефлексии и способов (“Граматики”) их применения. В качестве основного условия построения проблемной гипотезы используется предположение о том, что в новых условиях осуществления рефлексии прежние средства и способы уже не “срабатывают”. Следовательно (схема 41), нужны сама рефлексия (1), затруднения в ней (2), обращение к средствам языка теории деятельности и мышления (3), затруднения в попытках использования языка (4), обращение за помощью к “языковому конструктору” — методологу (М) с заказом на совершенствование языка, деятельность методолога (5), построение более совершенного языка (6), языковое обеспечение практики рефлексирования (7), разрешение затруднений в рефлексии (8).

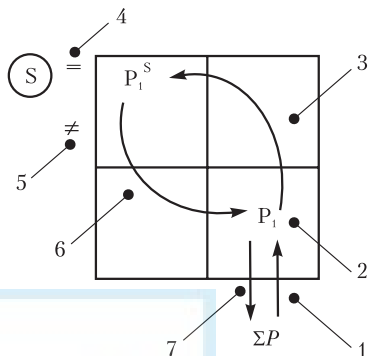


Схема 40. Акт мышления

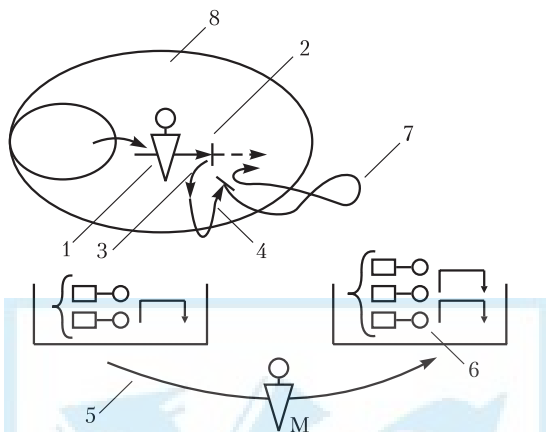


Схема 41. Формирование потребности в совершенствовании языка

Тем самым методолог как специалист по совершенствованию языка должен быть озабочен поддержанием качества средств (функция архивариуса или “держателя склада”), наращиванием их количества и качества (функция воспроизводства методологической деятельности), развитием своей деятельности. При этом, изменяя систему средств, методологи ими же пользуются в ходе изменения (схема 42), а пребывание во “внешнем” применении средств (не для развития языка) рассматривают как служебное, направленное на выявление потребности в изменении языка. В каждом случае выявления продукт прежней методологической деятельности становится исходным материалом новой. В свою очередь, методологическая деятельность предполагает не только ожидание заказа, но и его поиск, создание для себя. Методолог входит в практику рефлексии (прежде всего — управленческой) и в рефлекслируемую профессиональную деятельность, отождествляясь с профессионалами, но в целях поиска заказа для себя. После нахождения он покидает практику и возвращается к “себе”.

Наиболее простым социально-культурным механизмом таких кооперативных связей предстает семинар с вовлечением в него методологов и практиков, где практик демонстрирует логически последовательный ряд мыслей на какую-либо тему в рамках предмета, первичную рефлексию своих действий и рассуждений предметного типа.

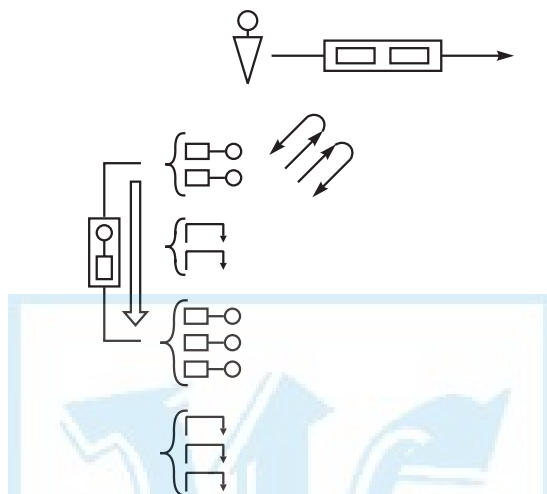


Схема 42. Понимание происходящего в коммуникации

Однако семинар становится методологическим, если после “содержательного” этапа наступает рефлексивный или тот, который может выявить “форму” деятельности, рефлексии, мышления, коммуникации, взаимодействия, а в выявлении формы основной акцент делается на апробации средств формно значимого анализа, средств теории деятельности.

В методологическом семинаре особую роль играет обсуждение способа докладывания, понимания, критики, организации, хотя и в связи с “движением” содержания. Реконструируя или изменяя способ, методолог привлекает языковые средства и рефлексивует их “дееспособность”. Чем больше участников, чем они активнее, чем больше “точек перелома” движения групповой мысли, тем сложнее реконструкция способа участия каждого коммуниканта в дискуссии, тем быстрее создается рефлексия дефицита мощи языка.

Для обнаружения дефицита понимания участниками строится рефлексивное отображение как ситуации коммуникации, так и тех “пространств”, откуда они приходят и чьи ценности реализуют в семинаре. Этим предопределяется подлинное понимание событий в коммуника-

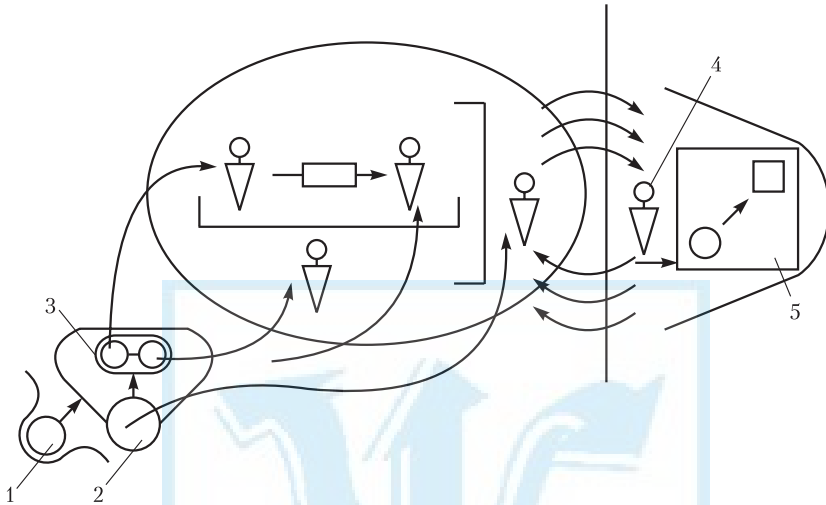


Схема 43. Самоопределение игроков к игре:

1 – заказчик игры; 2 – управляющий игрой; 3 – игроки (исполнители); 4 – самоопределяющийся коммуникант; 5 – “доска” самоопределений

ции и в самой практике, представленной в содержании высказываний (схема 43). Вместе с такой рефлексией создается предпосылка и самоопределение выработки отношения к прошлым и возможным действиям, отраженным или спроектированным в рефлексии. Этим прогнозируется и прагматичность совершенствования языка, его полезности широкой практике.

В конечном счете, в методологическом семинаре в ходе рефлексии складывающихся ситуаций строятся проекты моделей взаимодействия, имитирующие применение языка, его прохождение цикла проверки на новизну, на утверждение “добавки”.

Модели отражают системы социотехнические и социокультурного типа, демонстрируют практику с более совершенным языком. Однако для перехода к таким моделям требуется уже выход за рамки семинара, преодоление коммуникативного типа “жизни”, только “говорения” или выход в новый тип совместного существования – организационно-деятельностную (ОДИ) и организационно-мыслительную игры (ОМИ).

Организационно-деятельностная игра. Необходимость привлечения методологов и создания особых многопозиционно-деятельностных отношений в условиях сценического моделирования профессиональной и любой социотехнической системы деятельности создается тогда, когда единица целостности и сама целостность оживляются на сцене не по задачной, а проблемной форме организации деятельности, коммуникации, рефлексии и мышления. Это означает, что персонажи помещены в условия, в которых они не знают, что и как делать, когда должны выработать способы работы, коммуникации, мышления, рефлексии и т. п. Кроме того, не только персонажи, “перенесенные” из практики жизни и действующие на сцене в рамках заданного сценаристом сюжета, в свою очередь сохраняющего особенности затруднений в деятельности, но также режиссер и сценарист испытывают трудности в моделировании как взаимодействий, так и в их разрешении в ходе развития сюжетной линии.

Следовательно, режиссер, сценарист и сам идеолог делового театра выходят в рефлексию, порождают потребность ее в организации, в привлечении методологов (М). В этом случае функция методологов в ОДИ составляет обеспечение организованности режиссера (Реж), сценариста (Сц) и идеолога, определения пути “вождения” участников (У), их взаимодействия, развития сюжетной линии вплоть до нахождения того выхода из трудной ситуации, которая задана сюжетом и, через него — из трудной практической ситуации (схема 44). Между сценической моделью и реальным затруднением сохраняется двойное отношение — исследовательское (“имитация реальных проблем”) или проектное (для усиления какой-либо стороны реальных конфликтов, трудностей и т. п.).

Описанное построение организационной схемы ОДИ является исходным для возникновения такого типа игр. Более развит вариант, когда методологи сами становятся режиссерами, сценаристами, идеологами (Ид), совмещая методологический и организационно-управленческий (в условиях театра) типы существования (схема 45). Например, в случае совмещения с режиссерской работой, методолог приходит в перспективную рефлексию (преобладание проектно-программного звена), затем — в исполнительское звено режиссуры. Накапливая характерные для режиссера затруднения, методолог выходит в ретроспективную рефлексию (преобладание исследовательско-кри-

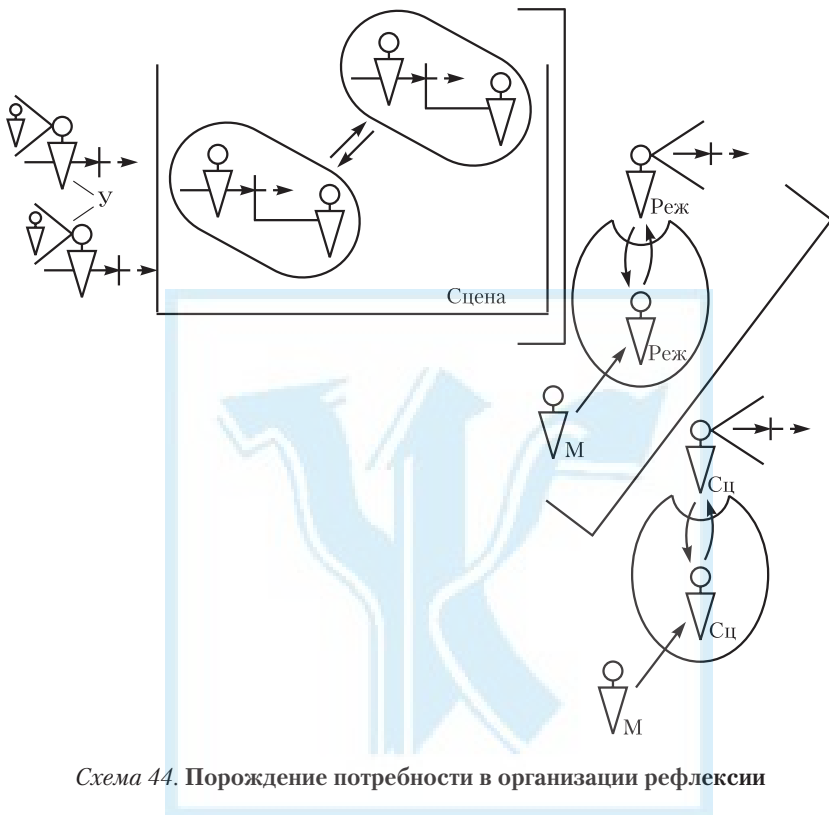


Схема 44. Порождение потребности в организации рефлексии

тического комплекса процедур), а затем вновь в перспективную рефлексиию — перестройку режиссерского проекта. Собственно методологическая работа остается лишь в связи с обеспечением рефлексивным анализом попыток режиссуры, но уже не из ценности самой режиссуры, а ценности критериальной организации рефлексии. Весь цикл процедур превращает режиссуру в особый тип — игротехническую работу, а режиссера — в игротехника.

Приход методолога в режиссерскую работу в “деловом театре” сопровождается внесением соответствующей системы средств организации рефлексии, языка теории деятельности, понятий и категорий, логики и мыслетехники, отличающих методологическую деятельность. Она как бы заимствует ценности фиксации затруднений

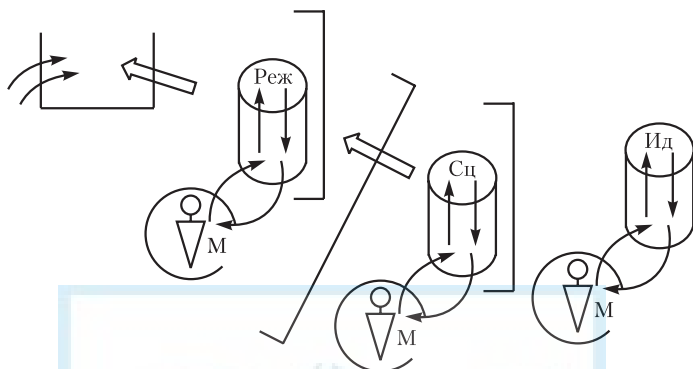


Схема 45. Совмещение методологической и организационно-управленческой деятельности

и их разрешение в практике, в сценических моделях, как бы обслуживает “неметодологическую” деятельность. Но для собственного воспроизводства эта деятельность, ее носители — методологи используют заимствованное существование для сбора материала к его внесению в процесс усовершенствования методологической системы средств, языка теории деятельности. Игротехника превращается в условие “квалифицированного” опознавания затруднений, для освоения которых требуются более совершенные средства организации управленческой рефлексии.

Следовательно, из внешних отношений с организаторами-управленцами, из методологического консультирования как особого типа организационно-управленческого консультирования методологи выходят из “замены” организаторов-управленцев (здесь — в театре). Поскольку участники ОДИ остаются принадлежащими исходной практике, включая ее театральные модели, они имеют иные интересы, чем простое совершенствование языка теории деятельности. Они ждут разрешения затруднений, усиленное внесением критериальной рефлексии практики. От простой фиксации затруднений и попыток их разрешения перестройкой способов деятельности они поставлены в условия, когда игротехники в каждой из игровых групп требуют от них неслучайности смыслов, касающихся затруднений. Преодолеть неслучайность возможно лишь сочетанием осмысленного

участия игрока, рефлексией “рамок” требований игры, игрового самоопределения в ситуации групповой и пленарной работы, групповой и межгрупповой рефлексии (фазы, игры, игры в целом, последствий игры), налаживания групповых взаимосвязей, коллективообразовательного процесса, внесения мыслетехники в ход дискуссий. Сумма факторов придания неслучайности первичным поискам, фиксации основного смысла, касающегося затруднения, сводится к трем группам: самоопределения и психотехнического управления; группотехнического управления; мыслетехнического управления.

Основное внимание игротехники направляется на совмещение демонстрационных действий, рефлексии и ее критериального обеспечения. Внешне наиболее эффективным предстает мыслетехнический слой, когда субъективное, индивидуализированное смыслообразование игроков дополняется построением схем изобразительного типа — схематических изображений (СИ), опираясь на которые игрок, его оппоненты, игротехник превращают полемику в направленные взаимодействия, легко контролируемые, управляемые, совершенствуемые, вовлекающие все ресурсы языка, логики, коллективности действия. Появляется практика мыследействия, переносимая на рефлексивные полемики с вовлечением средств языка теории деятельности. Тем самым в мышлении игрока легко моделируются основные типы мыслительных процедур — высказывание, понимание, критика, постановка и решение задач и проблем. Поскольку коммуникация обслуживает постановку и решение задач и проблем, то ведущими формами организационного мыследействия в игре становятся “задачная” и “проблемная”.

Игра предстает как движение персонажей, воплощающих их игрогрупп и игроков в линии моделирования затруднения, их интеграции и оформления до уровня проблемы. В дальнейшем осуществляется совмещение проблем в интегральную, нахождение путей депроблематизации для персонажей, отдельных групп и для игры в целом, демонстрирование действия по сведению проблемы к задаче (схема 46).

По общей схеме (Сх) процессов в игре движется и “траектория” самоопределений игроков, их взаимодействий, согласований и т. п. Однако ведущим слоем остается мыслекоммуникация и “мыслительное” выражение при помощи индивидуальных, групповых, междуигровых, режиссерско-сценических и идеологических функций (“досок”), построенных в виде схематических изображений (схема 47).

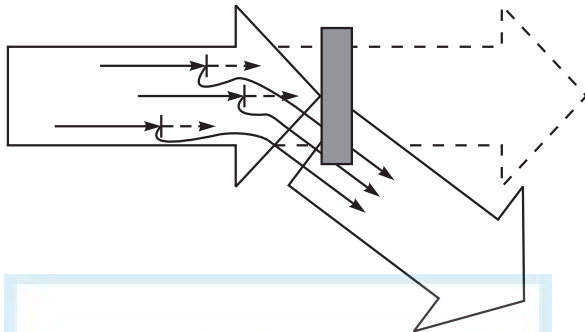


Схема 46. Изменение демонстрационных действий при депроблематизации

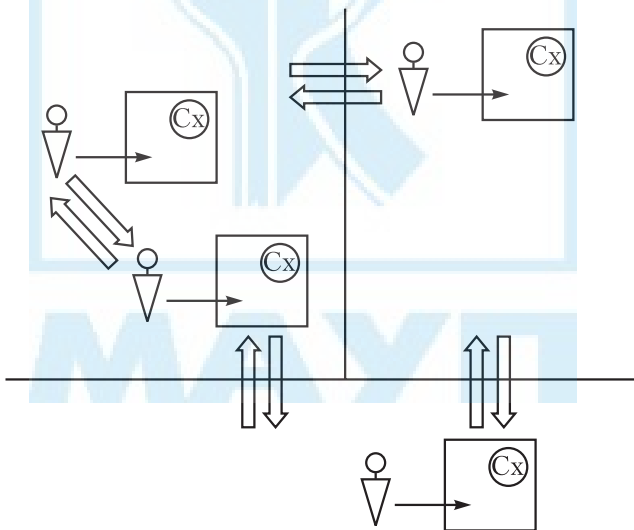


Схема 47. Мыслительное выражение персонажами на “досках” своей деятельности

На “доске” каждого участника игры, каждой группы, руководителя и игротехников моделируются разнотипные содержания. Они реализуют функцию содержания, ответов на те вопросы, которые возникают в действенной, рефлексивной, организационной коммуникации: задачные вопросы предполагают, что исходные условия позволяют ответить на них (схема 48). Для понимания вопроса требуется выйти из “конкретной” части доски (1) к “абстрактной” (2), в которой фиксируется та или иная теоретическая (или более абстрактного уровня) схема (3), всегда имеющая форму, определенность. Затем выявить в теоретической схеме звено, к которому и обращен вопрос (4). Содержание этого звена соответствует “неизвестному”, к которому ищется “искомое”. Поняв вопрос, игрок обращается к конкретному слою, “исходным условиям”, вычленив в нем звено, конкретный аналог неизвестного — искомое (5). Естественно, что от уровня развитости схемотехники зависит технологичность процедур решения задач или ответа на заданные вопросы.

При переходе к проблематизации вводится вопрос, который требует изменения теоретической схемы — ее дополнения, уточнения и редукции (схема 49). Поводом выступает обнаружение значимого для раскрытия затруднения звена исходных условий (1), не имеющего теоретического раскрытия (2). После нахождения нового теоретического звена (3) и проверки на совместимость с прежним (4) оно становится тем, которое может вызвать новый задачный вопрос, вся же ситуация сводится к задачной.

Если приведенные мыслетехнические соображения применить к содержанию обсуждения, а также к содержанию рефлексии обсуж-

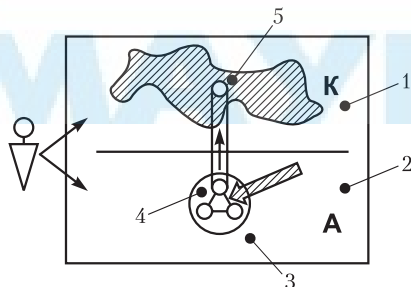


Схема 48. Оперирование на “досках” конкретными (К) и абстрактными (А) схематическими изображениями

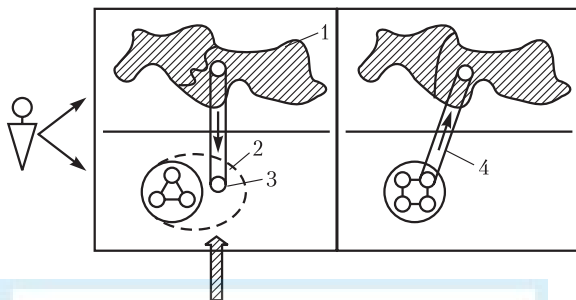


Схема 49. Изменение теоретической схемы при проблематизации

дения (взаимодействия и пр.), то очевидно, что задача методолога и состоит в придании “естественной” мыслекommunikации заданной или проблемной формы в рамках общей стратегии проведения игры. Рефлексия мыслетехники, ее место в целостности игропроцессов ускоряет осознание специфики, методологического воздействия на движение игры, правильное включение в нее, заимствование целей и ценностей методологической режиссуры, сценарирования, идеологического основания игродвижения.

Мыслетехника в форме решения задач и проблем с помощью средств схематизации предельно очевидна при создании “искусственных” моделей мыслительных процессов (например, решение физических, химических, математических и других “предметно-знаниевых” задач). В деятельности эти модели воссоздаваемы за счет специальной организации коммуникации.

При наличии представлений о пройденном и реальном прохождении пути (схема 50) человек имеет или порождает (в частности, при воздействии других людей) потребность в дальнейшем движении. Для реального его осуществления требуется построить нормативное представление о следующем отрывке пути. Строится вопрос о содержании следующего отрывка пути, находится ответ (искомое для неизвестного), по содержанию которого производится последующее движение. Таким образом, при наличии потребности (индивидуальной или социально определяемой) в действии человек организует его построение через создание своего коммуникативного действия “для себя”. Культура задавания вопросов нормативного, а затем и в

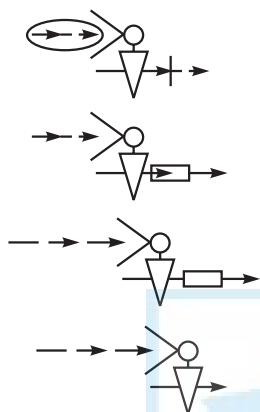


Схема 50. Создание “искусственных” моделей мыслительных процессов при решении “предметно-знаковых задач”

целом рефлексивно-нормативного типа лежит в основе самоорганизации игрока в меняющейся ситуации игры. Для этого надо следить за тем, в какой ситуации он оказался, какие нормативные рамки построены в группе, в игре в целом, в системе деятельности, куда включена игра, самоопределяться и этим стимулировать поиск теоретических аналогов того, что означает “правильное” действие, деятельность, рефлексия, коммуникация, тип деятельности, характер оперативной взаимосвязи. Без них нельзя осмысленно ставить вопросы задачного и проблемного типов. Следовательно, рефлексия и критериальное ее обеспечение становятся важнейшими условиями самоорганизации и мыслетехнического обеспечения осмысленного пребывания игрока в игре. Игротехник создает возможность

для овладения подобным мыслетехническим и самоорганизационным искусством, техникой, подготавливая к освоению механизма саморазвития.

Подобная мыслетехника в игре облегчает распознавание специфики сюжетного содержания, которое предлагается по согласованию с представителями практики, уникальность проблем, с которой столкнулась практика. Возникает парадокс. При наличии известных средств и способов их применения (языка теории деятельности) можно “не стирать” уникальность практики, быстро замечать намеки на будущие ее перспективы, выявлять и оформлять, доводить до уровня принципиального анализа едва заметных проблем. Здесь создается возможность использовать любые намеки на несовершенство средств для перехода к их совершенствованию, даже если намеки не связаны с проблематизацией практики. Именно игра подобного типа способна устранить неразрешимость противоречия, “снять” парадокс, сохранив все компоненты. В ОДИ специфичной является первая часть парадокса, тогда как в ОМИ — вторая. Этим ОМИ разворачивается собственно для методологического применения синтеза с практикой и для развития самой методологии, тогда как ОДИ преи-

мущественно использует наличные возможности методологии и готовит материал для ее совершенствования.

Какие же основные цели ОДИ? Во-первых, это развитие социально и социокультурно организуемой деятельности, социальной практики. Предполагается достижение новых целей, выдвижение новых ценностей и идеалов, новых заказов либо вследствие изменившихся условий деятельности, либо в результате охватывающей критики деятельности, выявлении незначимости прежних и необходимости новых ориентиров и т. п. В настоящее время слабо развиты прогностические формы критики, как бы забегающие в будущие ситуации затруднений и конфликтов. Критики “ждут” появления новых расстыковок в социальном механизме, новых кризисов. Это оправдано традициями и ценностями социально-деятельностной критики, культурой критической деятельности, неразвитостью средств организации критических процедур. Методология и перешла к решительному повороту в упреждающее моделирование проблем с помощью игровой, предельно подвижной и удобной для этого формы. Вне мыслетехники, оперирования средствами реконструкции и проектирования возможных ситуаций без адекватной рефлексии таких процедур это было бы невозможно.

Вместе с переходом к проектированию новой деятельности, применения критических процедур и проблематизации прошлой практики игроки входят в тот способ существования, который проблематизирует способ и первую цель поиска нового. Большинство требований, предъявляемых к игроку в ОДИ, для него необычны, требуют его перестройки. Эффективность критики, проблематизации, инновационного проектирования непосредственно зависят от ухода от стереотипов, от привычных способов анализа, от сложившихся методов построения и осуществления совместного действия. Иначе говоря, для соответствия требованиям игротехников (Ит) игрок (И) должен меняться и вырабатывать механизм ситуационного реагирования во всех типовых слоях участия в игропроцессах — мыследействиях, рефлексивных, совместных групповых, в коллективообразовании, в самоизменениях и групповых самоизменениях. Чем тоньше архитектура игры, чем сложнее стоящие перед ней задачи, чем многостороннее складывается проблемная ситуация, тем игра превращается в более “плотную” сеть поводов для изменения и развития (схема 51).

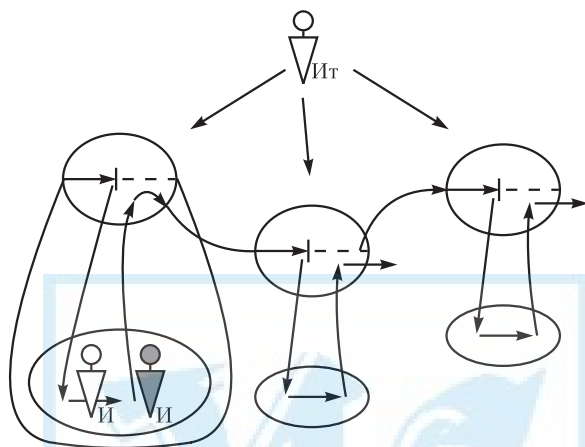


Схема 51. Изменение игрока в процессе игры

Конкретными стимуляторами изменения являются новые способы работы, требования со стороны других игроков, игротехников, руководителя игры, новые для игрока средства действия, коммуникации, мышления, взаимодействия, самоопределения, общения. Развивающий эффект несут: средства мышления и действия группового характера по получению нужного результата; возникающая групповая ответственность за происходящее “выращивание”; потребность в преобразовательном отношении к себе; подражание удачным образцам изменения самопознания, самоопределения. Это и составляет второй типичный результат и цель игры.

Постоянное соотносение с тем, как действуют, мыслят, самоопределяются, самоорганизуются, самоизменяются участники процесса, взаимозависимость в ходе поиска и в демонстрации результата для других групп, в прохождении группового и общеигрового результатов стимулируют групповую консолидацию, сплочение, самоорганизацию с проявлением разных функций, их носителей, включая лидеров. Третий тип цели и эффекта игры — быстрое возникновение и развитие групп вплоть до коллективов со сложной архитектурой микрогрупп и предпосылками становления макрогрупп.

Особо необходимо отметить изменение и развитие у игроков мыслетехнических, общеинтеллектуальных способностей, с одной стороны, и их личностных качеств через посредство групповых взаимодействий, с другой. Это не означает освобождение от различного рода переакцентировок и возникновение “акцентуированных личностей” и мыслителей. Свертывание “естественно-культурного” механизма субъективного существования, включающего гармонию частных механизмов и их саморазвитие, возникает в силу “перекоса”, что является поводом для еще более тонкого и индивидуального подхода игротехников к управлению изменениями игроков. Подобная цель также неотделима от ОДИ.

Вместе с многосторонним инновационным движением в игре (1), получением проектов новой деятельности (2), новых путей развития практики (3) появляется необходимость и в еще одной цели игры – создании носителей (4) новой практики (схема 52).

Системно-деятельностный характер проектов и моделирование их реализации в игре обеспечивают совмещение общей групповой консолидации с требованиями вырабатываемого проекта и на этой основе становление “команд” (5) будущих реализаторов проектов.

Как подчеркивалось, важнейшей целью ОДИ является сбор таких материалов и моделей взаимодействия, противодействия, которые могли бы стимулировать методологическую деятельность. Последняя, находясь вне игры и снабжая ее носителями, методологами, представлена в игре методологической рефлексией. Она фиксирует трудности методологического обеспечения игротехники, первично раскрывает причины неудач и подготавливает материал к си-

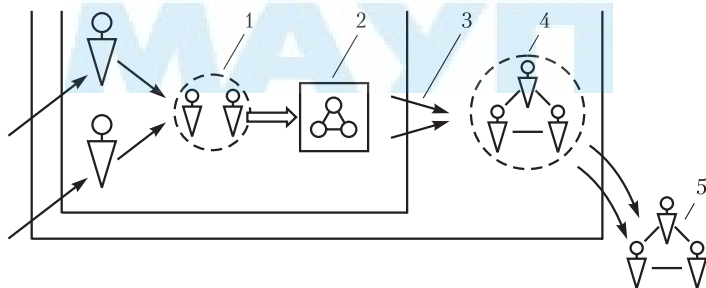


Схема 52. Переход из игромоделирования в практику

стематическому анализу уже вне игры. Успешность методологической деятельности вне игры помогает избежать прежних трудностей в новом игромоделировании (схема 53).

Но этим изменяется заказ и на методологическую службу в игре. Она обращает внимание на другие аспекты игротехнической работы либо за счет методологической проблематизации и моделирования — на те же аспекты, но с заранее определенной задачей (проблемой).

Одной из особенностей ОДИ, predetermined стремительными преобразованиями игроков, остается педагогическая ориентированность игротехников. Игротехники превращаются в ответственных за судьбы игроков в ходе игры и в послеигровой период. Практически именно в ОДИ и ОМИ формируют социально-культурный феномен новой педагогической практики. В ней совмещаются быстрое, ситуационное моделирование и изменения игроков, управление этими процессами, своевременная рефлексия изменений и управления, сопротивление воздействию, своевременное применение адекватных действия и

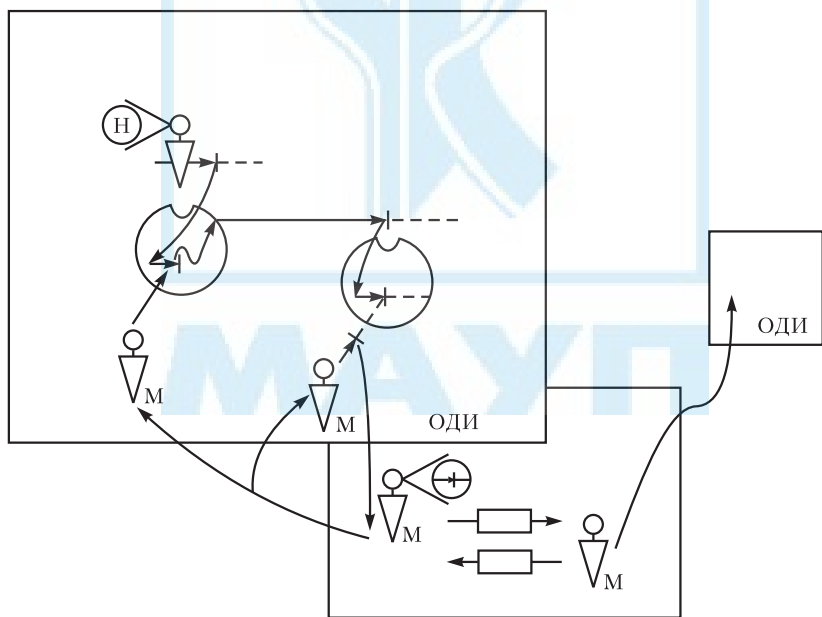


Схема 53. Совершенствование методологического обеспечения ОДИ

рефлексии средств педагогической работы. В этом случае вся рефлексивная культура “к услугам” игротехника-педагога. В систему теоретических средств входят как инструментарий методологии, так и социологии, психологии, культурологии, философии, этики, физиологии и т. п. Этим и гарантируется реализация принципа выращивания новых способностей, включая способность к саморазвитию — наиболее сложного и ключевого принципа педагогической деятельности. В его рамках педагог не меняет состояние ученика, если оно не вписывается в зону его ближайшего развития, не понимается им, не принимается, не идет от его имени. Педагог создает лишь условия для того, чтобы ученик сам заметил “дефект”, вырастил потребность в своем изменении, желал бы его, искал пути прихода к новому состоянию, строил траектории изменения и т. д. Подобная технология неизмеримо сложнее, но несопоставимо гуманистичнее и перспективнее. Игра с ее возможностями моделирования жизни предоставляет неограниченные перспективы полноценного следования принципу выращивания. Ограничивают лишь рамки времени игры и практичность заказа на игру.

Соблюдение принципа выращивания открытых игротехнических замыслов в конце каждого витка (фаза рефлексии дня и методологические консультации) и в конце игры предопределяют отсутствие эффекта манипулирования игроками. Тем более что ценности саморазвития требуют передачи игрокам возможности в соучастии в режессуре, сценировании, создании театрального события в целом. Только тогда и достигается полнота (внутриигровая) самоопределения.

Организационно-мыслительная игра. Организационно-мыслительная игра может быть рассмотрена как целостная единица игры нового типа. Она совмещает процессы коллективного саморазвития и развития деятельности. Практически существующие ОМИ в различной мере используют все возможности, зависящие от ее ценностей и анализа архитектоники. Как правило, действие и рефлексия, рефлексивная и мыследействующая коммуникации меньше внимания уделяют мыслетехнике. Особенно это касается вовлечения слоя парадигматико-синтагматических отношений в выявлении тех мыслительных средств, которые нужны для успешного снятия рефлексивных затруднений в игротехнике. Чем жестче логика как организатор выявлений, тем быстрее возникает перспектива отхода от подвижной, содержательной, профессионально значимой ситуации в игре. Для применения жестких логик (особенно ЛСУ), дающих мак-

симальный эффект в проблематизации и проектировании деятельности, требуется ценностное самоопределение в пользу чистоты мышления, анализа используемых средств как решающих факторов достижения игровой (и неигровой) цели. Такое “чисто мыслительное” самоопределение влияет на режиссуру и сценирование, увеличение мыслительного слоя ОДИ, согласие выхода за пределы практического заказа и превращение игры в полигон методологической деятельности, выращивания методологического мышления, методологических способностей.

Именно этими особенностями и обладают организационно-мыслительные игры. Они используют обычные процессы в ОДИ и вводят фокус мыслительного движения, его “чистоты”, предельности, определенности мыслительной рефлексии, средств мышления и мыслительных способностей. В частности, ОМИ может свести демонстративность действий игроков к коммуникативным действиям, и прежде всего — к организационно-коммуникативным. Но выход за рамки просто сложной коммуникации не только не остается, но и является условием полноценности и практической значимости коммуникаций. При необходимости все требования ОДИ вновь восстанавливаются, но в служебной функции — к ценностям ОМИ.

Вместе с такими акцентами предельную значимость в ОМИ получает логико-семиотическая практика и рефлексия, высокие требования к системотехнике и логической организации рассуждений. В определенной степени ОМИ похожи на методологические семинары, если смотреть на них поверхностно, не реконструируя внутреннюю архитектонику, функциональную структуру, оставаясь на уровне морфологического слежения за ходом обсуждения.

Игровая форма мыслительного тренинга. Если подчинить ОМИ цели быстрого выращивания мыслительных способностей, способностей к мыслетехнической рефлексии, то ОМИ, как и ОКИ, деформируются под характерные для любого тренинга требования. Оставаясь ОКИ, ОМИ, даже ОДИ по внешнему рисунку процессов, они становятся мыслительным тренингом в игровой форме. В любой момент игротехник может прервать “законный” для игры процесс для повторения или модификации мыследействия игрока, игроков, для отработки процедуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

ЯЗЫК СХЕМАТИЗИРОВАННЫХ ИЗОБРАЖЕНИЙ¹

Основа профессиональной деятельности аналитика — профессиональный язык, с помощью которого он формулирует свои мысли и транслирует их содержание управленцу.

Внутренняя часть языка аналитика должна удовлетворять некоторым требованиям; во-первых, отражать описываемую реальность; во-вторых, позволять легко контролировать выражаемое содержание; в-третьих, быть конструктивным, т. е. минимальным набором средств выражать максимально возможный объем содержания мысли.

К началу XXI ст. все большее распространение получают языки, построенные не на словах, а на схемах. Для этого есть основания. В то время как мысль (образ) в нашем сознании существует целостно, структурно и одновременно (симультанно), сразу вся, то текст — процессуально (сукцессивно, т. е. последовательная смена во времени), возникая в сознании “по кусочкам”, сознание еще только вынуждено строить из него целостный образ. Схема же симультанна, поэтому она более адекватна мысли, чем текст.

Преимущество использования текстуальных языков в том, что они мобильнее и конструктивнее, с их помощью значительно повышается скорость мышления (построения и перестройки образов). Ведь для высказывания человек вынужден разбивать весь спектр своего внутреннего представления образа на отдельные части, связывать с ними отдельные знаки, дифференцировать представления, а потом синтезировать эти отдельные части по определенным правилам для восстановления образа в целом. Так получается специальный семантический конструктор — язык, который позволяет адекватно передавать другому человеку содержание образов сознания.

Схемотехнические языки наглядны, позволяют легче контролировать адекватность передаваемого содержания и управлять пониманием, но тяжеловесны, замедляют скорость мышления, хотя и делают его надежным. Кроме того, в схемотехнических языках можно

¹ При разработке приложения использована статья А. Л. Емельянова из работы: О. С. Анисимов. Язык теории деятельности: становление. — М., 2001.

использовать еще одно очень важное преимущество — их символическую природу.

Текстуальные языки используют знаковые средства — знаки для обозначения определенного содержания. Знак характерен тем, что не несет в себе даже намека на выражаемое им содержание, поэтому закрепление знаков за значениями имеет условный, конвенциональный характер, и наше сознание легко модифицирует и даже изменяет соответствующие знакам значения. Поэтому значения, даже фиксированные в словарях, всегда имеют большую или меньшую зону неопределенности при их понимании и использовании.

Символьные средства позволяют преодолевать отчужденность между знаками и значениями. Символ по своей природе в знаковой форме “несет намек” на содержание. Сравните адекватность понимания знака “смерть” и символа “череп со скрещенными костями”. Кроме того, обладая наглядностью, символические средства выступают более адекватным средством межпрофессиональной и даже межнациональной коммуникации.

Описанные особенности привели к тому, что языки схем начали бурно развиваться и активно применяться в аналитике, в частности в проектировании информационных систем, а позднее и для описания бизнес-процессов (инжиниринг и реинжиниринг). Недостатки этих языков в том, что они позволяют получить наглядность описываемых ими содержаний. Они больше знаковые, чем символические. Например, процессы в большинстве языков обозначаются “квадратами” или “прямоугольниками”, но ведь это противостоит нашему сознанию, для которого квадрат или прямоугольник связан со статикой, а не с динамикой происходящего. Такой подбор обозначений автоматически лишает данные языки преимущества символическости. А если сознание “сживает” с этим языком, начинает только через него видеть реальность, то рождаются извращенные формы видения действительности.

Но даже не эти особенности делают подобные языки непригодными для высококлассного проектирования. Главный их недостаток — они несут в себе техническое, а не деятельностное мировоззрение, в них нет места для субъекта деятельности, нет человека, а ведь он — системообразующий элемент деятельности.

Для управленцев стал необходимым язык деятельностного плана. Наиболее адекватен для этого, на наш взгляд, разработанный про-

фессором О. С. Анисимовым так называемый язык схематизированных изображений.

Функции и структура языка. Язык всегда возникает в той ситуации, когда необходимо изменить содержание сознания другого человека, его представление о чем-либо. Прямое воздействие на сознание другого невозможно (исключая рассмотрение случаев телепатии или прямого воздействия на сознание другого). Для того чтобы это было возможно сделать, людям приходится использовать элементы внешней среды для воздействия друг на друга. Но это воздействие должно быть подчинено изменению представлений другого человека, а не просто какого-либо его состояния. Таким образом, язык появляется тогда, когда мы начинаем использовать элементы внешней среды как посредник для изменения представлений другого человека.

В качестве элементов, опосредующих изменение представлений, могут выступать: жесты, звуки, слеодообразование одного предмета на другом (рисунки) и пр. Однако само по себе наличие посредника не гарантирует адекватной передачи сообщения. Людям приходится договариваться о том, на какие элементы будет разделен посредник (например, из всех возможных жестов отбираются те, которые будут использоваться для передачи сообщений). Такой элемент внешней среды, как посредник, который предназначен для изменения представления другого человека, называется *знаком*. Поэтому знак сам по себе не нужен, он необходим только потому, что позволяет изменить представление другого человека. В качестве знака может быть использовано любое событие и явление, объект. Выбор того или иного варианта определяется исключительно удобством оперирования.

Развитие языка начинает порождать эталоны таких элементов посредника, которые могут быть использованы в разнообразных случаях. Возникает стандартизация знаков и правил их связывания друг с другом. Применение этих правил для организации какого-либо определенного посредника, подчиненной необходимости передать сообщение, порождает речь (схема 1).

По мере организации посредника растет и организованность того содержания, к которому он отсылает. Так, вначале знак отсылает воспринимающего его к собственному индивидуальному представлению о событии. Но в связи с необходимостью более адекватной передачи сообщения людям приходится заниматься не только органи-

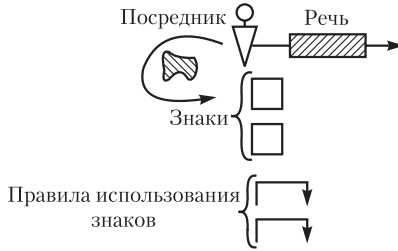


Схема 1. Организация посредника для передачи сообщения

зацией посредника, но и организацией тех представлений, к которым отсылает посредник. Так возникают значения. *Значением* будем называть эталон организованного и согласованного с другими представления о чем-либо. И носитель языка должен пройти путь присвоения этих значений и правил связывания значений.

Кроме того, так как иметь значения на все случаи жизни представляется нецелесообразным, то у конструкторов языка возникает специфическая задача: разработать такую систему значений (и знаков), которая бы позволила минимальным количеством унифицированных значений описать все многообразие мира в необходимой для носителя языка полноте. Так возникает *словарь*, или парадигма языка.

Рассмотрим, как работает язык в коммуникации (схема 2). Высказывающий текст выбирает (строит) у себя в сознании то представление, которое он считает нужным передать другому. Для его адекватной передачи он, пользуясь своей языковой способностью, строит структуру значений, способную передать содержание его представления. Затем сопоставляет структуру значений и своего представления, а результат сопоставления выражает в тексте. При этом особенности передаваемого представления “шифруются” в особенностях связывания знаков в тексте.

Воспринимающий текст, в свою очередь, на основе языковой способности реконструирует структуру значений. На ее основе восстанавливает содержание текста, а затем переходит к реконструкции смысла, который заложил человек, высказывающий текст. Восстановление как содержания, так и смысла текста осуществляется воспринимающим текст на основе своих индивидуальных представ-

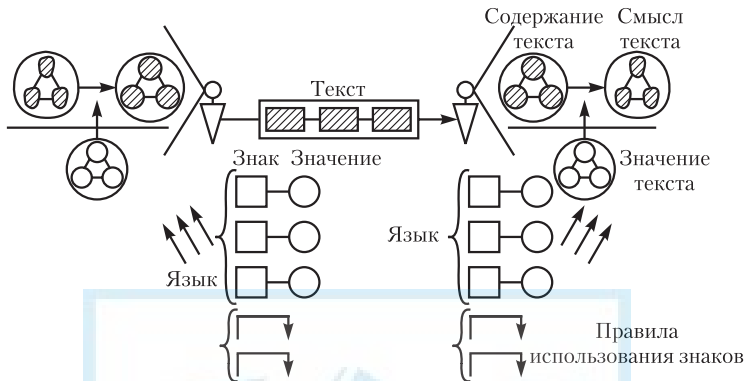


Схема 2. Язык в коммуникации

лений, на основе своего опыта. Поэтому возможность понимания зависит от индивидуальных характеристик воспринимающего текст.

Таким образом, любой язык в своем устройстве подразумевает:

- наличие словаря (парадигмы) языка, который состоит из эталонизированных элементов “знак — значение”;
- правил соединения элементов языка в структуры (грамматика и синтаксис) для создания синтетических конструкций (синтагм);
- правил использования синтагм для выражения особенностей индивидуальных представлений высказывающегося.

Кроме того, любой текст может быть прочитан (рассмотрен) на четырех уровнях:

- формальный уровень — уровень знаковых средств;
- формально-содержательный уровень — уровень значений текста;
- содержательно-формальный уровень — уровень содержания или усредненного относительного множества понимающих смысл текста;
- содержательный уровень — уровень индивидуального смысла текста.

В аналитической практике крайне важно иметь язык, который позволяет более адекватно передавать содержание мысли, в максимально возможной степени преодолевая субъективность в понимании и интерпретации заложенного в информационном сообщ-

щении содержания. В связи с этим все большее распространение получают символические языки, которые базируются на использовании для выражения и трансляции содержания графические средства.

Схематические изображения. Схематические изображения позволяют экстерниоризировать (выразить во внешне замечаемой форме) содержания представлений, которые находятся у человека в “плане сознания”.

Изображением называется результат воспроизведения характеристик наблюдаемого объекта (формы, цвета и др.) на ином для объекта материале.

Степень схематичности изображения задается степенью соответствия между изображением и самим изображаемым объектом. При порождении обычных, отражательных (не схематических) изображений ведущим выступает принцип прямого отображения, подобия. В этом плане, чем точнее передан, изображен объект, тем лучше.

При схематизации изображение подвергается конструктивной переработке, какие-то характеристики объекта, содержащиеся в изображении, “стираются”, а какие-то, наоборот, подчеркиваются, оформляются. Таким образом, за счет конструктивной переработки изображения, в ходе которого исходное изображение разделяется на части, из них отбираются значимые для какой-либо задачи части, отобранные оформляются и вводятся в отношения друг с другом (синтезируются), рождается схематическое изображение.

Схематическое изображение сохраняет в изображении объекта только ту часть, характеристику, которая значима для схематизирующего это изображение. От остальных частей, характеристик объекта он отвлекается.

Схематические изображения рисуют очень многие. Каждый из нас что-то “набрасывал” или чертил, но, как правило, эти изображения оставались очень ситуативными и уникальными. Через пять минут то же самое мы схематизируем по-другому. Элементы этих изображений не унифицированы, правила связи элементов отсутствуют. Над этим мы даже не задумываемся. Но если задаться целью типологизировать все используемые при схематизации элементы, свести их к небольшому набору отдельных единиц, задать правила соединения этих единиц в синтетические изображения, то получим специальный язык. Если теперь пользоваться этим языком для повторения преж-

них схематизмов (повторим схематизацию тех изображений, которые раньше зарисовывали просто так), то зарисуем их несколько по-другому. В различии полученных результатов схематизации и будет отражена разница между схематическим и схематизированным изображениями (СИ). *Схематические* изображения получаем, когда схематизируем “по наитию”, а *схематизированные* — когда опираемся при схематизации на специально созданный для этого язык и правила.

Различия между схематическим и схематизированным изображениями подобны различию между анализом и анализированием, синтезом и синтезированием.

Таким образом, схематизированные изображения обладают, с одной стороны, особенностью средств коммуникации — позволяют согласовывать представления разных людей, а с другой стороны, они выражают содержание мира, объекта.

Если регулярно применять СИ для изображения элементов мира, то рано или поздно начинаем формировать понятия о мире, выраженные как в обычном языке, так и в языке СИ. Это позволяет разделить в схематических изображениях две функции: “схемную” и “изобразительную”. Схемная обращена к коммуникации и при ее реализации СИ выступает средством согласования представлений, т. е. за СИ закрепляется строго определенное словарное значение, и люди, апеллируя к нему, используя это СИ, выверяют по нему свои представления. Схематизированное изображение, используемое как средство согласования, элемент языка называется *схемой*. Изобразительная функция СИ предназначена для отражения мира, она становится ведущей, когда мы, апеллируя к схеме, утверждаем, что именно так и устроен мир, как он изображен в этой схеме (так называемая процедура онтологизации).

Изменяя схематизированное изображение, мы меняем в своем сознании представления об объекте, которые выражает это изображение. Подчиняя это изменение СИ особым правилам содержательного конструирования — содержательно-генетической логике, мы получаем мощнейшее средство оперирования идеальными объектами, непревзойденный пока инструмент проектирования. И шутливая фраза: “Что нам стоит дом построить, нарисуем — будем жить” начинает оборачиваться к нам своей серьезной стороной. Если правильно нарисуем, спроектируем, то действительно ничего не стоит это создать.

Алфавит языка схематизированных изображений. При разработке языка схематизированных изображений (ЯСИ) в основу была положена определенная онтология. Приведем кратко ее основные положения:

- Любой объект имеет структуру, т. е. в нем выделимы элементы и отношения между элементами.
- Если нам необходимо показать изменение структуры и отнести изменение к одному и тому же объекту, то его структура в определенный момент получает статус временного существования. Поскольку такая структура имеет самостоятельную значимость, то мы назовем ее “состоянием”. Один и тот же объект может иметь в разные моменты времени разную структуру. В этом случае можно различать потенциальные и актуальные состояния объекта.
- Между объектом и его состоянием существуют отношения принадлежности.
- Ориентированное отношение между состояниями описывается как переход от состояния к состоянию, имеет особое значение и называется *процессом*. Его значение раскрывается лишь в контексте объекта, реализующего возможность смены состояний.
- При рассмотрении развития объекта его переход из одного состояния в другое можно представить в специфической форме генетического перехода. В этом случае прежние характеристики объекта становятся основанием для получения новых. Предположим, что требуется не только зафиксировать одно из состояний как исходное и основание нового, но и обеспечить сохранение этого основания в новом состоянии (в особом виде). Тогда новое состояние может быть представлено в следующей форме: исходное состояние приняло потенциальную форму существования и является дополнительным к новым характеристикам, хотя сохраняется первичность исходного состояния. Если введем отношения между этими состояниями (прежним и новым), то получим развивающийся объект.

Таким образом, в состав языка схематизированных изображений входят компоненты, которые используются для формирования структурных изображений: “элемент” и “отношение”. Элементы зарисовываются на основе геометрических фигур, а отношения между элементами — на основе различных линий.

Объект с меняющимися состояниями может быть изображен наглядно и интерпретирован посредством различения двух форм существования: актуального и потенциального. Графически выражением актуального существования является штриховка соответствующей структуры, а переход — дополнительное включение отношения между состояниями.

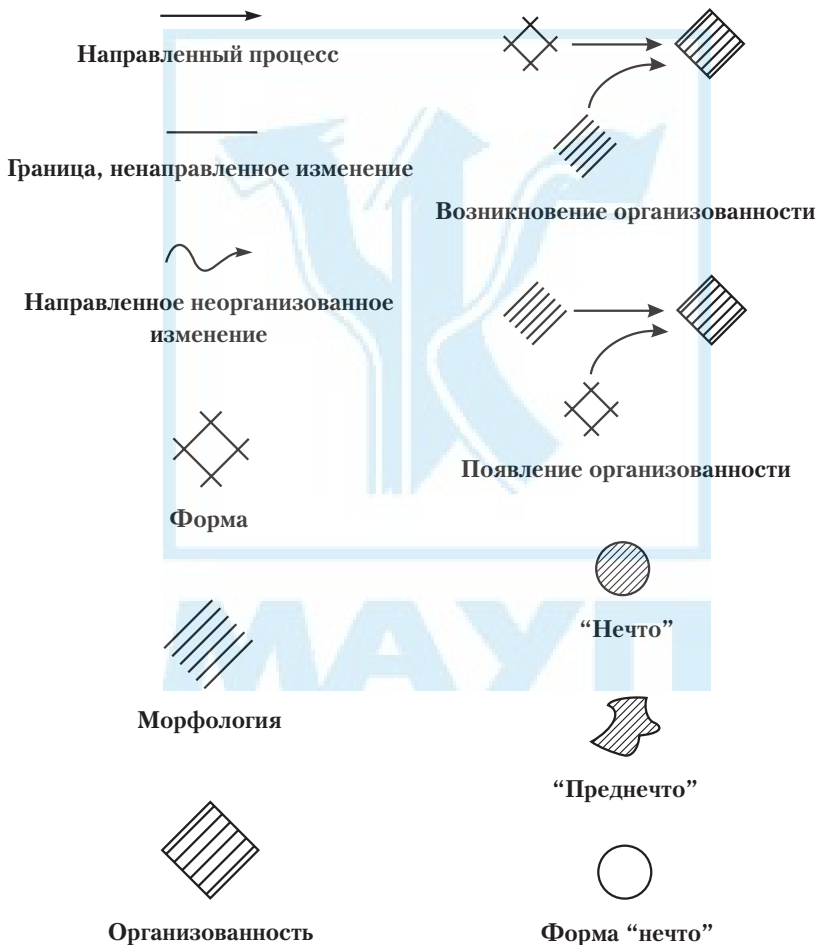
Итак, схематизированные изображения строятся на основе нескольких базовых компонентов: точки, линии, стрелочки, геометрической фигуры и пространства. На их основе и порожден некоторый набор элементов языка, который можно назвать его алфавитом (по аналогии с алфавитом обычного языка).



ПРИЛОЖЕНИЕ 9

СЛОВАРЬ ЯЗЫКА СХЕМАТИЗИРОВАННЫХ ИЗОБРАЖЕНИЙ

ОБЩЕОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ





Различные типы форм “нечто”



Переход “нечто” из потенциального состояния в актуальное



“Нечто” в потенциальном состоянии



Консервация актуального состояния “нечто”



Структура



или



Изменение внутреннего состояния “нечто”

“Нечто”, имеющее структуру, система



Внешнее проявление внутренних изменений “нечто”



“Нечто” с циклической внутренней активностью



Движение “нечто”



Потенциальная возможность проявления одного типа состояния “нечто” в другом



Человек



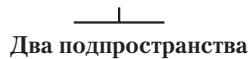
“Нечто”, имеющее два потенциальных состояния



Группа



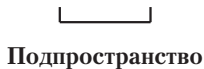
Макрогруппа, общество



Два подпространства



Появление нескольких вариантов протекания события и актуализация одного из них



Подпространство

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ДИНАМИКА



Простой процесс



Взаимодействие



Составной процесс



Процесс, имеющий выраженное начало



Сложный процесс



Энергетически насыщенный процесс



Параллельное течение процессов

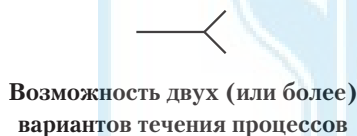
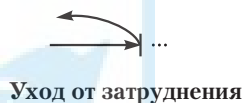
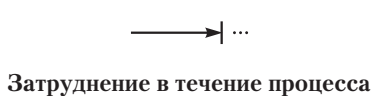
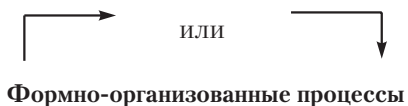


Разнонаправленное течение процессов



или

Отклонение процесса (смена направленности)





Ряд последовательных воздействий
на течение процесса



Сопоставление содержаний
двух пространств

СТАТИКА. СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ



Функциональное место для
деятельности



Выделение стороны изменения,
предметизация изменения



Функциональное место
для рефлексии



Вхождение в деятельность



Деятельность с рефлексивной
настройкой



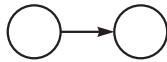
Выход из деятельности



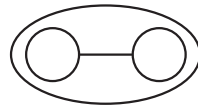
Изменение деятельности



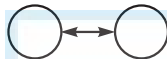
Отношения между двумя
деятельностями



Воздействие одной деятельности на другую



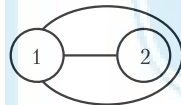
Кооперация деятельности



Взаимодействие двух деятельностей



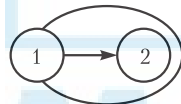
Воздействие на деятельность



Деятельность 2 находится в сервисных отношениях к деятельности 1



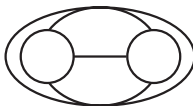
Воздействие деятельности



Деятельность 1 управляет деятельностью 2



Функционально-ролевое бытие человека в деятельности



Взаимоподчинение деятельностей

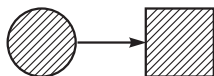


Действие в соответствии с функционально-ролевыми требованиями

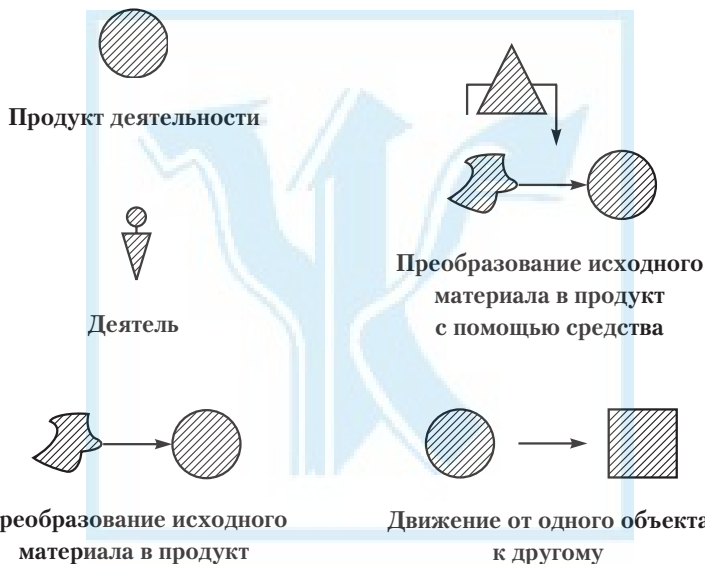
СТАТИКА. МОРФОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ



Исходный материал деятельности



Преобразование одного продукта
в другой



ЧЕЛОВЕК



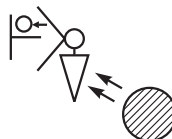
Человек со способностями
к определенной деятельности



Человек с измененными
способностями к деятельности



Возникновение потребностного напряжения



Отражение внешнего объекта в плане сознания



Человек с внутренним планом сознания



Человек, использующий предмет оперирования



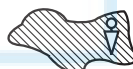
Появление и исчезновение образа потребности во внутреннем плане сознания



Конкретный человек

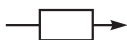


Человек, владеющий предметом оперирования



Территория проживания

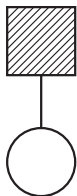
ОБЩЕНИЕ И КОММУНИКАЦИЯ



Высказывание текста



Структура текста

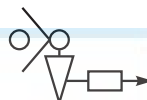


Знак и значение

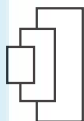


Знак и смысл

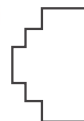
МЫШЛЕНИЕ И ЛОГИКА



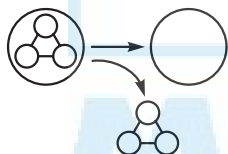
**Человек, передающий в тексте
содержание образа**



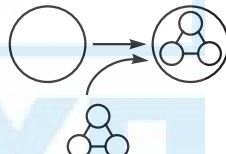
**Процедура уточнения
(логический аспект)**



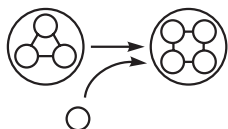
Уточненный предикат



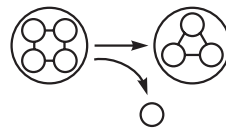
**Процедура упрощения,
абстрагирования**



**Процедура уточнения,
конкретизации (структурный аспект)**



Процедура дополнения



Процедура редукции

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

ФОРМИРОВАНИЕ БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ-ЛИДЕРОВ XXI ст. ПРОЕКТ¹

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОБОСНОВАНИЕ ЗАМЫСЛА ПРОЕКТА

Проект допрофессиональной и профессиональной подготовки учащихся, студентов и преподавателей лицеев, колледжей, техникумов и институтов МАУП направлен на разрешение проблемы украинского общества — формирование управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать системно, принимать управленческие решения в любых сферах деятельности, эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

Цели проекта:

- на основе инновационных образовательных технологий выявлять управленческие способности у школьников, студентов, формировать у них управленческую культуру руководителя XXI ст., а впоследствии способствовать их профессиональному становлению и развитию;
- привлекать к управлению творчески одаренных людей, формировать управленческую элиту, обеспечивать преемственность и развитие управленческой культуры и на этой основе резко повысить управляемость регионами и обществом в целом.

Последовательная система мер по реализации проекта может стать основой кадровой политики на государственном, региональном и местном уровнях.

Основные задачи проекта:

- выявить с помощью современных методик управленческий потенциал у школьников и студентов, ранжировать его качественную определенность. Применять для этого тесты, экспертные оценки, практиковать конкурсы, олимпиады, собеседования и т. п.;

¹ При написании текста использованы разработки д-ра психол. наук, проф. О. С. Анисимова, д-ра филос. наук, проф. В. Н. Иванова, д-ра социол. наук, проф. В. Н. Патрушева.

- обеспечить приобретение учениками знаний в области теории и практики управления;
- осуществить становление и развитие механизма рефлексивной самоорганизации в личностном и управленческом плане;
- поднять уровень управленческой культуры учащихся, учительского и преподавательского состава. Для этого формировать у учеников и студентов интеллектуальную и духовную культуру управленца в процессе обучения, воспитания и развития;
- подготовить школьников, студентов к будущей профессиональной деятельности и к дальнейшему обучению в различных сферах территориального управления, самоопределить их на развитие управленческих способностей;
- уточнить модель личности управленческого типа, основные критерии и показатели (рефлексивная самоорганизация, управленческие знания, лидерские задатки, коммуникабельность, воля, общая культура, ценностные ориентации и т. д.) для развития управленческих и лидерских способностей;
- формировать специальные предметные знания, входящие в компетенцию управленца;
- проводить мониторинги по динамике становления профессиональных качеств и осуществлять коррекцию управления проектом.

Основные направления деятельности:

1. Выделение критериев профессиональной пригодности для установления природных склонностей (задатков) учащегося к лидерству и управлению:

- склонность к саморазвитию;
- упорство в реализации идеалов, ценностей;
- высокая внутренняя культура, духовность;
- ценностные ориентации, гражданственность позиций.

2. При достаточном для вхождения в обучение уровне интеллектуальной и нравственной культуры (рефлексивная самоорганизация, мотивация к развитию мышления, склонность к рефлексии, целеустремленность, готовность к самоизменению, самоопределение в будущей управленческой деятельности, установка на культуру мышления, ценностные ориентиры), склонность личности к ответственности, формированию лидерских качеств.

3. Развитию подлежат все человеческие качества, но особенно:

- рефлексивная самоорганизация ученика;

- умение принимать управленческие решения в различных сферах;
 - находить и использовать адекватные возникающим затруднениям культурные средства мышления для решения управленческих задач и проблем;
 - способность к созданию организации единомышленников-профессионалов, к объединению их на основе взаимного согласия, интеллектуального единства и гражданских ценностей;
 - самопознание, самоопределение к элитной подготовке, самокоррекция, нравственная культура, ответственность.
4. Основные компоненты (этапы) управления качеством развития:
- мониторинг в области повышения управленческой культуры учителей и учащихся в лицеях, колледжах, институтах МАУП;
 - тестирование по окончании учащимися 7-го или 8-го класса, 1-го и 3-го курсов МАУП;
 - изучение динамики развития управленческих способностей 8-, 9-, 10-, 11-го классов и различных курсов МАУП;
 - аттестационная оценка знаний учащихся по профильным предметам и результатам обучения (с участием педсовета, ученых советов вузов, самих учащихся, их органов самоуправления и экспертов).
5. Общие требования к системе обучения и воспитания в гимназии (колледже) управленческого профиля. В основу организации учебного и воспитательного процессов должна быть положена “развивающая педагогика”, направленная на раннее выявление управленческого потенциала (задатков) у школьников и их наиболее полное раскрытие с учетом возрастных и психологических особенностей. Предполагается:
- повышение управленческой культуры педагогического коллектива учителей, учащихся, создание атмосферы высокой культуры управленческих отношений;
 - проведение организационно-деятельностных и организационно-мыслительных игр;
 - совершенствование механизма детского самоуправления;
 - проведение конкурсов и олимпиад, стажировок, участие в реализации управленческих проектов, выставок специальной литературы;

- проведение управленческих чтений с приглашением специалистов и ученых и т. п. В этой связи следует разработать планы воспитательной, учебной и развивающей деятельности.

В основе планов должны быть программы и учебные пособия:

- по современной теории и практике управления;
- по самоуправлению своим становлением и развитием в жизнедеятельности и деятельности;
- по управленческим и акмеологическим тренингам на разных этапах обучения;
- по курсу “Основы теории деятельности”;
- по курсу “Стратегическое управление”;
- по деловым и организационно-деятельностным (мыслительным, коммуникационным) играм.

Такие предметы, как основы обществознания, информатики, государственного управления и местного самоуправления, предпринимательства, управления персоналом, маркетинга, должны составлять базовую основу знаний.

6. Для активизации учебно-воспитательного и развивающего процесса предполагается:

- акцентировать внимание научно-исследовательских структур МАУП на решение задач, связанных с теорией и практикой использования инновационных образовательных технологий по подготовке управленцев необходимой культуры управления и, в первую очередь, владеющих культурой мышления и др.;
- пополнить библиотеку научной и учебной литературой по проблемам управления и подготовки управленцев, видеофильмами, слайдами и т. д.;
- для повышения квалификации учителей и преподавателей ежемесячно проводить методические семинары, деловые и оргдеятельностные игры, тренинги, практиковать стажировки в органах управления, на кафедрах вузов и университетов управленческого профиля;
- создать акмеолого-психологический развивающий центр, координирующий деятельность по совершенствованию профессионализма выпускников академии.

7. Управленческая допрофессиональная подготовка учащихся осуществляется поэтапно.

Первый этап — преимущественное значение уделяется специальной подготовке коллектива учителей и администрации района, города для работы по проекту. В этих целях проводят соответствующие методологические семинары.

У учащихся развивают творческие способности к восприятию законов и принципов управления, формируют творческое воображение и абстрактное мышление, необходимые для постановки целей и нахождения адекватных методов их достижения. Достигается: совершенствованием преподавания каждого предмета (иностранного языка, информатики, делового общения, математики и др.) в контексте деятельностного подхода; развитием рефлексивной самоорганизации, творческих способностей ученика, его интеллектуального потенциала, механизма самоопределения. Осуществляется через преподавание обществоведческих дисциплин, раскрывающих специфику управления социальными процессами в отличие от биологических, технических, физических и т. п.

Второй этап — активно вводится управленческий модуль обучения. В режиме активных форм обучения ученики осваивают курс “Основы управления”, продолжается развитие их управленческой подготовки средствами отдельных предметов, рассматриваемых в деятельностном контексте.

Третий этап — предполагается специальная подготовка в области соединения теории и практики управления, проведения деловых игр: управленческое лидерство; процесс принятия управленческих решений; формирование команды последователей и участие в реальном самоуправлении в школьных делах и местном сообществе. Формирование лидерских способностей сопровождается диагностикой по выявлению уже развитых управленческих склонностей учащихся и уточнению их дальнейшей управленческой специализации.

На пути реализации проекта предстоит решить ряд научных и практических задач. Так, уточнить и доработать концепцию управленческой подготовки учащихся, ее базовый уровень и более четко сформулировать требования к учителям, работающим в управленческом классе.

Без целостной картины мира деятельности, без механизма рефлексивной самоорганизации (учения управлять “самим собой”) нет управленца-лидера современного типа. Поэтому необходима совре-

менная модель формирования как управленческих знаний, так и развития лидерских качеств.

Методологические основы организации воспитательной работы в процессе подготовки учащихся нуждаются в уточнении. Воспитательная работа в гимназии управленческого профиля должна быть подчинена выявлению и развитию одаренности особого типа — управленческой, лидерской. Кроме того, педагогам, работающим с “управленчески” одаренными молодыми людьми, важно знать не только законы когнитивной психологии, особые методы обучения, но и уметь формировать новый стиль взаимоотношений, предполагающий инновационную позицию школьного коллектива, т. е. дать обучаемым возможность самостоятельно проявлять интересы, в максимальной форме реализовывать их, создавать условия для саморазвития, самопознания и самоопределения.

К числу трудностей и нерешенных задач следует добавить, что в мире пока нет надежного механизма раннего выявления (определения) управленческого потенциала детей. Сложность в том, что такие способности, как правило, носят интегральный характер и наиболее полно проявляются в более зрелом возрасте.

Развитие общества не может быть осуществлено “сверху”. Оно начинается от человека, от класса в школе. Каждому региону свойственны свои особенности развития и управления. Они должны быть учтены при подготовке кадров. Актуально введение системы управленческого образования в пределах административного района. В лицей (техникум) или управленческий класс на базе лицея можно принять 3–5% детей, имеющих генетическую предрасположенность к управленческой деятельности. Создание подобных классов может стать основой для образования региональной системы отбора, подготовки и воспитания управленческих кадров, существенного улучшения кадровой политики.

Управленческая подготовка учащихся в гимназиях управленческого профиля, предлагаемая в проекте, будет способствовать устранению недостатков в управляющих системах разного уровня. Речь идет *о формировании новой генерации управленцев — лидеров XXI ст.*

Данный проект после его реализации на экспериментальных площадках и коррекции рекомендуется как основа для создания кадровой управленческой политики с учетом лучшего отечественного и мирового опыта. Непосредственной реализацией организационных

начал подготовки учащихся и студентов, их профессиональной подготовки может стать имеющийся в МАУП “Президентский университет”.

Из наиболее предпочтительных инновационных направлений работы Университета могут быть следующие:

- ускоренное становление педагогического корпуса, владеющего самыми современными технологиями (игротехническим мастерством и т.п.);
- моделирование “университета будущего”, транслирующего и развивающего культуру деятельности, формирующего способности к развивающему воздействию на практику;
- создание особого блока университета, готовящего команды для разрешения наиболее трудных проблем общества и государства;
- сопричастие в создании команд для высшего государственного управления (Правительство, Парламент, Аппарат Президента и Президент).

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

Теория и практика свидетельствуют, что ресурсным ядром в современный период являются личностные, социальные, интеллектуальные, информационные и управленческие способности. “Прорыв” в хозяйствовании, в экономике обеспечивается использованием интеллектуально-управленческих ресурсов, формирование и актуализация которых происходят, прежде всего, в системе образования. Высокий уровень этих ресурсов достигается путем непрерывного образования, начиная с дошкольного возраста.

Механизмы детерминации человеческой деятельности коренным образом изменились. Повысилась роль субъективных факторов в механизме деятельности, что ставит ее эффективность в зависимость от социальных интересов личности или социальной группы, идеалов, ценностей, убеждений, системы ценностей — мировоззрения.

Развитие учащихся лица или студентов института управленческого профиля следует рассматривать в двух аспектах. Подготовка к управлению трудовыми и бытовыми ситуациями повышает управленческую компетентность каждого выпускника, а его взаимодействие с другими людьми будут гармоничными. Обучение, развитие

учащегося и студента управленческого профиля предусматривает подготовку его как будущего руководителя организации.

Научиться управлять желательно на ранних стадиях развития личности. Именно юность — подходящий возраст для активной подготовки к общению, которое может предотвратить трудности, возникающие в самостоятельной жизни будущего руководителя.

В подростковом и юношеском возрасте учащиеся стремятся к развитию компетентности в общении (умение грамотно и правильно общаться), задумываются над тем, какое место занимают они в группе сверстников, как и почему появляются лидеры. Они пытаются анализировать события, происходящие в группах сверстников, стараются разобраться в закономерностях влияния людей друг на друга, т. е. происходит развитие коммуникативных качеств личности, которые профессионально важны для будущего управленца.

В подростковом, юношеском возрасте формируется “Я”-концепция (система представлений о себе: позитивная или негативная). Руководителю необходимо иметь позитивную “Я”-концепцию. Понятие тесным образом связано с самооценкой индивида, суть которой состоит в осознании человеком самого себя, своих поступков, мотивов и целей своего поведения, умственных и физических сил, отношения к самому себе. Будущему управленцу следует владеть адекватной самооценкой, т.е. объективным анализом личностных качеств, способностей, поведения, внешнего облика. (Высокая самооценка предполагает преувеличение своих знаний, успехов, заслуг, низкая подразумевает рассогласование между “Я”-концепцией и реальным поведением человека, в результате чего ему трудно достичь согласия с самим собой). В этом случае человек испытывает робость, неудовлетворенность собой, чувствует себя неудачником. Поэтому для будущего управленца очень важно умение объективно оценивать себя, свои достоинства и недостатки. Это поможет не только правильно осуществить свой профессиональный выбор, но и в будущем на должности руководителя чувствовать себя уверенно.

Человечество подошло к тому, что подготовка руководителей стратегического уровня не должна быть стихийным процессом. В подготовке управленцев-лидеров главным является формирование системы знаний, навыков и умений, развития способностей в принятии и реализации решений в любых сферах, для чего необходимо проведение их по следующим уровням:

- *первый* — управленец принимает решение в рамках своего самообеспечения, своей рефлексии и осмысленности. Если в процессе принятия решения (ППР) необходимо что-то, он это использует, но действует один в соответствии с собственными смыслами;
- *второй* — управленец привлекает экспертов, консультантов. Это уровень коллективного обсуждения, понимания друг друга в процессе принятия решений;
- *третий* — наряду с обсуждением вводятся критерии, арбитражная позиция. Обращение к критериям выполняется в коммуникативной рефлексии. Арбитраж качественно меняет ход обсуждения;
- *четвертый* — арбитражные средства становятся основными при формулировании задач и проблем, появляется необходимость сопоставления субъекта и предиката в задачном и проблемном вариантах. Это резко увеличивает объем потенциала в принятии решения, появляются задачные и проблемные формы мышления;
- *пятый* — переход от понятий, арбитражных средств, локализованного и дифференциального типов к интегральным, когда многие понятия совмещены в некоторую картину мира. Используются онтологические схемы, что принципиально меняет организацию мышления, дает другие качественные результаты;
- *шестой* — переход к онтологическим схемам универсального типа, вносящим целостность в картины мира. Они могут быть разными в силу различных моделей мира каждого автора, исторических обстоятельств;
- *седьмой* — преодоление случайностей в процессе принятия решения, что делает необходимым использование псевдогенетических форм организации (мыслительная реконструкция генезиса в рамках соответствующих логических требований, целесообразная для развивающегося объекта).

МОДЕЛЬ БАЗОВОГО КУРСА ПО ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

В соответствии с проектом разрабатывается модель образования, основанная на целостном восприятии мира, культуре мышления.

Активизация мыслительной деятельности учащихся, развития их творческого воображения позволит им в будущем предлагать новые идеи, создавать эффективные управленческие команды и выдвигать

современных лидеров управления. Для осуществления задач требуются: разработка и реализация инновационного проекта “Управленец — лидер XXI ст.”; создание экспериментальной площадки, исследовательской лаборатории, что позволит отработать пакет базовых документов для развертывания эксперимента в других районах, городах и регионах Украины.

Это предъявляет требования к совершенствованию системы образования и воспитания, призванной формировать личность, способную не только усваивать информацию, но творчески ее перерабатывать, активно овладевать сложной системой общественных отношений и целесообразно изменять их в соответствии с новыми ценностями. Последнее обуславливает необходимость разработки и применения новых педагогических и воспитательных технологий, приоритетными из которых являются управленческие и организационные. Последние, как показывают исследования, способны в большей мере формировать такие интегральные черты личности, как системность мышления, способность интегрировать данные разных наук, стимулировать личность к активной творческой деятельности.

Цель базового курса: сформировать у учеников механизм рефлексивной самоорганизации управленца.

Подход: педагогическое управление процессом самоизменения ученика для приобретения управленчески значимых способностей руководителя.

Форма работы педагога: обеспечение самоопределения ученика к саморазвитию, управление рефлексией ученика; организация процессов приобретения учеником необходимых способностей для решения учебно-практических задач.

Приоритетные средства педагогической деятельности: организационно-деятельностная, организационно-мыслительная, организационно-коммуникативная и учебно-имитационная игры; организационно-деятельностные и критериально-деятельностные тренинги.

Формы работы учеников: групповая работа; межгрупповая работа; групповая рефлексия; межгрупповая рефлексия; консультация; индивидуальная работа.

Основные принципы организации учебного процесса:

- самоопределенного участия ученика в учебном процессе;
- выращивания (управление самодвижением ученика в учебных рамках);

- от простого к сложному;
- проблемно-задачных” форм учебного процесса;
- приоритетности целостного деятельностного подхода по отношению к предметным подходам;
- неформальности и неслучайности мыследействий ученика (удержание баланса значимостей материала эмпирии) и мыслительных средств работы (теории);
- поступательности этапов и фаз работы (каждый последующий этап должен быть логически обусловлен предшествующим, каждая предыдущая качественная ступень развития способностей должна быть базой для формирования качеств следующей ступени);
- обслуживания зоны ближайшего роста ученика;
- конструктивной групподинамики в рамках учебного процесса;
- предметной полноты (учебный процесс должен включать в себя все предметы, значимые для работы в муниципальном управлении).

Структура учебной деятельности — сложноорганизованная система взаимосвязанных элементов, каждый из которых имеет свою жестко закрепленную функцию. Набор и характер (содержание) структурных элементов predeterminedены базовой педагогической схемой работы. Приведем ее подробнее.

Абстрактная схема единицы педагогического обеспечения учебной деятельности включает в себя следующую процессуальную линию: создание мотивации (организация самоопределения) ученика для выполнения учебного действия → помощь в опознании затруднения ученика в решении поставленной учебной задачи → перевод ученика в рефлексию своего затруднения → управление действиями ученика по восстановлению ситуации, в которой возникло затруднение → оказание помощи в выявлении причины затруднения ученика в контексте недостающей у него способности (для решения учебной задачи без затруднений) → управление процессом проектирования учеником действий по приобретению недостающей способности → оказание помощи в повышении адекватности самоопределения ученика к приобретению нужной способности → управление (контроль и коррекция) процессом реализации учеником проекта по приобретению недостающей способности → диагностическая фиксация обретения учеником необходимой способности → организация перевода ученика к решению прежней (или даже более сложной) учебной задачи → контроль и коррекция процесса решения учеником учебной

задачи → фиксация достижения учеником учебной цели и организация вывода ученика из пространства учебной деятельности.

В соответствии с приведенной схемой в структуру учебной деятельности входит пространство:

- самоопределения (и досамоопределения) ученика к саморазвитию;
- рефлексии затруднений ученика в решении учебных задач и проблем;
- проектирования процесса приобретения требуемых способностей;
- тренинга (управляемое педагогом самоизменение ученика, связанное с приобретением нужных способностей);
- рефлексии учеником своего процесса самоизменения, в том числе, самодиагностика относительно наличия (отсутствия) требуемых способностей.

Формирование механизма рефлексивной самоорганизации управленца. Лейтмотивом курса, как уже отмечалось, выступает формирование механизма рефлексивной самоорганизации управленца у учащихся. Эту линию можно конкретизировать по следующим шагам педагога:

- *шаг 1* — коррекция стихийных форм осуществления рефлексии учениками своих практических действий и формирование у них рефлексивных способностей: по реконструкции ситуации, по критическому анализу ситуации и проектировочные;
- *шаг 2* — развитие рефлексивных способностей в контексте разрешения затруднений у обучаемых в решении учебно-практических задач;
- *шаг 3* — формирование механизма рефлексивной самоорганизации учеников в учебной деятельности;
- *шаг 4* — развитие рефлексивных способностей учеников при решении ими простых учебно-управленческих задач;
- *шаг 5* — развитие рефлексивных способностей учеников при решении ими учебно-управленческих проблем;
- *шаг 6* — развитие рефлексивных способностей учеников при решении ими учебных задач в области управления;
- *шаг 7* — гармонизация механизма рефлексивной самоорганизации учеников при решении ими учебных задач и проблем в области управления территорией.

Линия развития управленческого мышления (как элемента рефлексивной самоорганизации управленца):

1. *Идея основных этапов развития управленческого мышления у обучаемых:*

- решение задач на материале, доступном ученикам: организация первичного понимания учениками схемы “Онтология мира деятельности” и анализ деятельности школы, института как образца деятельности с опорой на онтологическую схему;
- решение проблем в управлении школой, вузом как сложно-организованной деятельности;
- анализ образцов задачных проблемных ситуаций в управлении организацией;
- постановка управленческих проблем и решение задач на материале (типовых ситуациях) управления организацией.

2. *Пояснения к характеру линии развития.* Базовый процесс деятельности управленца — процесс принятия решения, организованность которого предопределена строгостью реализации исследовательской, критической и проектировочной функций. С одной стороны, качественность процесса принятия управленческого решения зависит от владения управленцем своим профессиональным языком — языком теории деятельности (ЯТД). В качестве условия ввода обучаемых в мир деятельности и освоения ими ЯТД выступает онтологическая схема мира деятельности. Онтологодеятельностная схема имеет всеобщий характер и включает в себя главные структурно-функциональные особенности мира деятельности. Опора на данную схему пронизывает всю линию подготовки управленцев, выступая основой как формирования деятельностного мировоззрения у учеников, так и предпосылкой освоения ими ЯТД. На более поздних этапах учебного курса ЯТД конкретизируется, за счет чего у обучаемых формируется понятийно-концептуальный аппарат муниципального управленца.

С другой стороны, успешность реализации управленцем познавательной, критической и проектировочной функций зависит от его способности решать задачи и проблемы в рамках своей мыследеятельности. Мышление, организованное в форме решения задач и решения проблем, является необходимым условием гарантированности и качественности принятого управленцем решения. Поэтому основной линией развития управленческого мышления учеников курса становится их обучение решению управленческих задач и проблем.

Однако такое обучение должно иметь реалистичную поступательность поднятия по ступеням развития мышления для учеников. В связи с этим обучение разделяется на становление и развитие мыслительных механизмов по решению задач (а затем и проблем) на материале хорошо знакомом для учеников, а также на материале их личного опыта. Это могут быть наблюдения учеников за разными аспектами жизни их школы или вуза.

В процессе решения учениками задач (и проблем) в заимствованной позиции управленца педагог формирует у обучаемых способности по использованию понятийно-концептуального аппарата руководителя. Таким образом происходит обучение учеников решению задач и проблем в позиции руководителя.



СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Абстракция — итог обобщения результатов созерцания, наблюдения, первичных описаний объекта изучения.

Автотрофы — организмы, осуществляющие синтез необходимых для жизни веществ из простых неорганических молекул. Синтез может осуществляться за счет солнечной энергии (фотосинтез) и за счет химических реакций (хемосинтез).

Адаптация — приспособление. В биологии — приспособление строения и функций организмов к условиям существования, в физиологии — привыкание.

Аддитивность (лат. — прибавляемый) — свойство, показывающее, что значение величины, соответствующее целому, равно сумме величин, соответствующих его частям.

“Акме” — (дословно) “вершина” как высший уровень развития самой личности, так и достижение высших уровней жизни.

Акмеология (от греч. акме — высшая степень чего-либо + логия) — совокупность наук, изучающих вершины в развитии отдельного человека и общности людей и условия их достижения.

Аксиома — исходное положение, принимаемое без логических доказательств.

Аксон (греч. — ось) — отросток нейрона, проводящий нервный импульс от тела клетки к иннервируемым органам.

Активность — способность среды изменять параметры порядка; интегральный способ самовыражения субъекта (личности, группы и т. д.); имеет две личностные формы — инициативу, ответственность и семантический интеграл притязаний, саморегуляции и удовлетворенности как способа ее организации и осуществления.

Алгоритм (лат. — транслитерация имени арабского математика аль Хорезми) — код, принцип, набор правил или система операций, предписывающие в определенном порядке действия и позволяющие чисто механически решать любую задачу из класса однотипных задач.

Альтернатива — наличие вариантов высказываний или действий, исключających друг друга.

Амплитуда (греч. — величина) — наибольшее отклонение величины, изменяющейся по периодическому закону.

Анабиоз (греч. — оживление) — состояние организма, при котором жизненные процессы резко замедляются, что способствует выживанию его в неблагоприятных условиях.

Анаболизм (греч. — подъем) — химический процесс, в котором простые вещества образуют более сложные, накапливая при этом энергию. В биологии — процесс в живом организме, направленный на образование и обновление структуры клеток и тканей.

Анализ (разложение, расчленение, разбор) — логический прием, метод исследования, суть которого состоит в том, что изучаемый предмет мысленно расчленяется на составные элементы, каждый из которых затем исследуется в отдельности как часть расчлененного целого для того, чтобы выделенные в ходе анализа элементы соединить с помощью другого логического приема — синтеза — в целое, обогащенное новыми знаниями.

Аналогия (греч. — соответствие, сходство предметов, явлений, процессов); позволяет переносить знание с изученного объекта на неизученный при их сходстве.

Аннигиляция (лат. — превращение в ничто, исчезновение) — один из видов превращения элементарных частиц при столкновении с античастицей в другие частицы, например, при аннигиляции пары электрон–позитрон возникают фотоны. При аннигиляции должны выполняться законы сохранения.

Аномалия — отклонение от нормы.

Антибиотики — органические вещества, образуемые микроорганизмами и обладающие способностью убивать микробов, а также избирательным ингибирующим действием на живые клетки.

Антивещество — вещество, состоящее из античастиц.

Антигены — чужеродные молекулы, с которыми могут связываться антитела.

Антитела — иммуноглобулины плазмы крови человека и теплокровных животных, препятствующие размножению микроорганизмов, вызывающих отравление.

Антропный принцип — рассмотрение законов Вселенной и ее строения на основе того, что познание ведется Человеком разумным. Природа такова как она есть только потому, что в ней живет человек. Антропный принцип не противоречит возможности жизни на других космических объектах, но в другом для нас виде.

Антропогенез — эволюция происхождения и формирования человека.

Антропогенный — связанный с человеком, возникший в результате человеческой деятельности.

Артефакт (лат. — искусственно сделанное) — процесс (образование), не свойственный изучаемому объекту в норме и возникающий при его исследовании. Может быть фактом, созданным искусственно в силу недостаточного осмысления. В настоящее время к артефактам относят паранормальные явления.

Асимптотический процесс (греч. — несовпадающий) — процесс, неограниченно приближающийся к какой-то закономерности.

Ассимиляция (лат. — уподобление, слияние) — усвоение, слияние. В биологии — усвоение питательных веществ живыми клетками, анаболизм.

Ассоциативное мышление — характеристика мышления, особенностью которого выступает переход от одного представления к другому по случайным общим или посредствующим признакам и в зависимости от индивидуального состояния.

Аттрактор (англ. — притягивать) — точка равновесия, к которой “притягиваются” фазовые траектории, определяемые детерминированными начальными условиями, и которая является обобщением понятия равновесия, определяет относительную устойчивость состояния системы. Аттрактор можно рассматривать как конечное состояние развития диссипативной структуры.

Аура (греч. — веяние) — своеобразные кратковременные зрительные, слуховые, эмоциональные и другие ощущения и переживания; светящаяся оболочка вокруг тела человека, имеющая определенную цветовую окраску в зависимости от физического и психического состояния; особая атмосфера, образующаяся вокруг людей или вещей, как бы создаваемая или излучаемая ими, биоэнергетическая оболочка живых существ.

Бактерии — группа микроскопических, преимущественно одноклеточных, организмов, обладающих клеточной стенкой, но не имеющих ядра и размножающихся делением.

Биогенез — образование органических соединений живыми организмами; процесс возникновения, зарождения живого. По этой концепции все живое рождается только от живого.

Биоэнергетический закон — эмпирическое обобщение, согласно которому индивидуальное развитие особи (онтогенез) является пов-

торением важнейших этапов эволюции (филогенез) групп, к которой эта особь относится.

Биогеоценоз — определенный участок земной поверхности с определенным составом живых и косных компонентов в динамическом взаимодействии между ними.

Биологическое время — внутреннее время живого организма, связанное с цикличностью его жизненных ритмов.

Биосфера — оболочка Земли, основные особенности которой обусловлены жизнедеятельностью живых организмов.

Биоэтика — понятие на стыке философии, биологии, этики, медицины и т. д. как реакция на новые проблемы жизни и смерти (аборт, клон и т. д.). Этика взаимодействия человека с живой природой.

Биоценоз (греч. — общий) — совокупность животных, растений и микроорганизмов, населяющих участок среды с однородными условиями жизни (луг, озеро, берег реки и т. д.) и характеризующихся определенными отношениями между собой и приспособляемостью к внешней среде.

Бит (англ. — двоичный) — двоичная единица измерения количества информации.

Бифуркация (лат. — раздвоение) — критическая пороговая точка, в которой происходит качественное изменение поведения объекта. Точка ветвления траектории движения (изменения) неравновесной системы в момент ее структурной перестройки. В точках бифуркации система находится одновременно как бы в двух состояниях, и предсказать ее детерминированное поведение невозможно.

Бихевиоризм — наука о поведении; одно из направлений психологии, считающее предметом исследования не сознание, а поведение в виде совокупности двигательных и эмоциональных реакций на условия внешней среды.

Бытие — философское понятие, означающее существующий независимо от сознания объективный мир, материю.

Вектор (лат. — несущий) — отрезок определенной длины и направления, в общем смысле — физические (или любые другие) величины, зависящие от направления; характеризуются величиной, направлением и точкой начала (приложения) вектора.

Вероятность — числовая характеристика возможности появления какого-либо случайного события при тех или иных условиях.

Вещество — некая субстанция, представляющая вид материи и состоящая из дискретных образований, обладающих массой покоя, в том числе из неделимых элементарных частиц, обладающих физическими параметрами (заряд, масса, энергия и т. д.). Эта субстанция структурирована, и ее структурные элементы находятся в беспрерывном движении, взаимодействуют между собой и образуют материальные тела. В физическом смысле природа вещей определяется веществом.

Взаимодействие — разветвляющийся во времени и пространстве процесс воздействия одних объектов на другие путем обмена материей и движением; определяет существование и структурную организацию любой материальной системы.

Виртуальная реальность — возможная, но мнимая (не проявленная) реальность, которая может проявиться в определенных условиях; искусственная среда, созданная компьютерными средствами.

Виртуальность — в общем смысле понимается как возможность существования (виртуальные миры, виртуальные частицы, виртуальные перемещения — бесконечно малые перемещения частиц без нарушения связей в системе).

Вирусы — возбудители инфекционных болезней растений, животных и человека, размножаются только внутри живых клеток.

Витализм (лат. — жизненный) — идеалистическое учение в биологии, согласно которому жизнь объясняется наличием в организмах нематериального начала (жизненная сила, душа), якобы управляющего жизненными явлениями.

Внутренняя энергия — энергия физической системы, зависящая от ее внутреннего состояния, включает энергию хаотического движения всех микрочастиц системы и энергию их взаимодействия.

Волны жизни (или популяционные волны) — количественные колебания в численности популяций под воздействием различных причин — сезонной периодики, климатических условий и т. д.

Воля — духовный акт, благодаря которому подтверждается некоторая ценность, механизм психики, обеспечивающий следование к намеченной цели и т. п.

Время — понятие, описывающее последовательность смены явлений и состояний материи, длительность процессов. Форма существования (наряду с пространством) материи, существует объективно и связано с движением материи.

Гармония (греч. — связь, стройность, соразмерность) — соразмерность частей, слияние различных компонентов, явлений, процессов в единое органическое целое с определенным соотношением их частей. В древнегреческой философии — организованность Космоса, противостоящая первоначальному хаосу.

Генезис — процесс образования и становления какого-либо природного и социального явления.

Генетика — наука о законах наследственности и изменчивости организмов и методах управления ими.

Генная инженерия — искусственное конструирование генов.

Генетический код — свойственная живым организмам единая система “записи” наследственной информации в молекулах нуклеиновых кислот в виде последовательности нуклеотидов.

Геном — совокупность генов, содержащихся в одинарном наборе хромосом данной растительной или животной клетки.

Генотип — совокупность всех генов организма, локализованных в его хромосомах.

Генофонд — качественный состав и относительная численность разных форм различных генов в популяциях того или иного вида организмов.

Геронтология (от греч. *gerontos* — старик + логия) — совокупность медико-биологических и психологических наук, изучающих явления старения человека.

Гибрид — организм, полученный в результате скрещивания генетически различающихся родительских форм.

Гипотеза (греч. — основание, предположение) — научное предположение, выдвигаемое для объяснения какого-то явления и требующее проверки на опыте и теоретического обоснования для того, чтобы стать достоверной научной теорией; продуманное предложение, выраженное в форме научных понятий, высказывание, предполагаемое или явное, содержание которого имеет информационную и интонационно-интенционную составляющие.

Глобализация — распространение действия определенного фактора далеко за пределами страны или сферы деятельности.

Глобальный эволюционизм — развитие во времени природы как целого. Все развивается и все влияет на все. Повышение структурной организации, саморазвития и самоорганизации.

Гомеостаз (греч. — неподвижность, состояние) — свойство системы поддерживать свои параметры и функции в определенном диапазоне, основанное на устойчивости внутренней среды по отношению к возмущениям внешней среды.

Гормоны — биологически активные вещества, вырабатываемые в организме специализированными клетками или органами и оказывающие целенаправленное влияние на деятельность других органов и тканей.

Движение — способ существования материи; в общем смысле — изменение состояния в результате взаимодействия тел, в геометрии — преобразование пространства, сохраняющее геометрические формы фигур.

Дедукция (лат. — выведение) — вывод по правилам логики от общего к частному. Считается, что если посылки дедукции истинны, то истинны и ее следствия. Дедукция — одно из основных средств доказательства.

Действие — фундаментальная физическая величина, задание которой как функции переменных, описывающих состояние системы, полностью определяет динамику системы; имеет размерность произведения энергии на время или количества движения на перемещение; единица поведения человека, структурирующую роль в которой играют цель и целенаправленность, а затем и способ достижения цели.

Демон — в общем понимании в греческой мифологии и религии означает божество, способствующее или препятствующее человеку в исполнении его намерений.

Деструкция (лат. — разрушение) — нарушение, разрушение нормальной структуры чего-либо.

Детерминизм (лат. — определять) — учение об объективной закономерности взаимосвязи и причинной обусловленности всех явлений природы и общества.

Детерминированная система — динамическая система, функционирование которой однозначно определено в пространственно-временном интервале законами классической механики при задании начальных условий.

Детерминированный хаос (динамический хаос) — состояние открытой нелинейной системы, когда возможно появление состояния (бифуркации), в котором эволюция системы имеет вероятностный характер. При этом нелинейные системы как бы “выбирают сами”

различные траектории развития. Детерминированность проявляется в виде упорядоченного в целом движения (между бифуркациями), а хаос — в непредсказуемости появления этого упорядоченного движения в определенном месте в определенное время.

Деятельность — механизмически осуществляемый процесс реализации нормы (цели, плана, программы и т. п.), в основе которого лежит преобразование “материала” в “продукт”, осуществление которого не может произойти “естественным” образом и предполагает использование соответствующих “средств”.

Деятельность управленческая — тип деятельности, который связан с построением и перестроением иной деятельности, называемой исполнительской, предназначенной для производства заранее фиксированного продукта.

Диссипативные структуры — пространственно-временная структура, упорядоченность и когерентность которой определяются достаточным потоком внешней энергии и интенсивной диссипацией, состояния частичной упорядоченности вдали от равновесия.

Диссипация (лат. — рассеяние) — переход энергии упорядоченного движения в энергию хаотического (теплоту).

Естественный отбор — особый механизм выживания и воспроизведения организмов в природе, отбор в ходе эволюции наиболее приспособленных к условиям среды и гибель неприспособленных, следствие борьбы за существование.

Живое вещество — в концепции И. В. Вернадского совокупность всех живых организмов биосферы Земли, растений и животных, включая человечество, выраженная в элементарном химическом составе, массе и энергии.

Жизнедеятельность — цикл процессов, обеспечивающий удовлетворение индивидуальной потребности.

Жизненная позиция — интеграл основных жизненных отношений, ценностей, достижений и обеспеченных последними жизненными и личностными возможностями.

Жизненная перспектива — будущее (временная перспектива личности). Различают три типа Ж. п.: когнитивная (преимущественно сознательное планирование и структурирование будущего); мотивационная (будущее гарантируется высокой мотивацией достижения); собственно жизненная (будущее “обеспечено” различными личностными, профессиональными и другими ресурсами).

Жизненный путь — специфическое для личности время — пространство ее самореализации, изменения и развития (в котором научно определяется ее сущность).

Задача — нормативное представление о способе достижения мыслительной или деятельностной цели, предполагающее переход к реализации его содержания.

Заказ — результат фиксации необходимости в чём-либо, появление которого предопределяется построением деятельности в рамках функционирующей или изменяющейся организационной структуры, обладающей достаточным ресурсом или способной к приобретению этого ресурса.

Закон — необходимое, существенное, устойчивое, повторяющееся отношение между явлениями в природе и обществе, объективная связь явлений и предметов.

Закон Геккеля — “Онтогенез повторяет филогенез”, т. е. стадии, которые проходит организм в процессе своего развития, повторяют эволюционную историю той группы, к которой он относится.

Закон диверсификации — процесс развития характеризуется непрерывным усложнением и ростом разнообразия организационных форм материи.

Закон Менделя (наследственности) — закономерности распределения в потомстве наследственных факторов.

Закон Мерфи — все, что может испортиться, портится.

Законы сохранения — законы, согласно которым численные значения некоторых физических величин (интегралы движения в механике) не изменяются с течением времени при различных процессах (законы сохранения энергии, импульса, момента количества движения, электрического и барионного заряда и ряд других).

Закон сохранения массы — масса веществ, вступивших в реакцию, равна массе веществ, образующихся в результате реакции.

Закон сохранения энергии — энергия не возникает из ничего и не исчезает, а из одного вида переходит в другой в эквивалентных количествах.

Закон стоимости по К. Марксу — производство и обмен товаров осуществляются на основе их стоимости.

Закон Эшби (необходимого разнообразия) — информацию нельзя передать в большем количестве, чем это позволяет количество разнообразия.

Золотое сечение — (золотая пропорция, деление в крайнем и среднем отношении, гармоническое деление) — деление отрезка на две неравные части в крайнем и среднем отношении так, что меньший отрезок деления относится к большему, как больший к целому (или наоборот); предел, к которому стремится отношение двух средних чисел в любом протяженном аддитивном ряду. Приблизительно это число равно $\Phi = 1,618034$, установлено Фибоначчи (1204 г.) из рекуррентного ряда 0, 1, 1, 2, 3, 5, 8, 13, 21, 34, 55, 89, 144... Название Sectio aurea (золотое сечение) введено Леонардо да Винчи в эпоху Ренессанса. Это среднепропорциональное отношение называли Sectio divina — божественной пропорцией. Отражает гармонию законов развития природы, Вселенной и общества. В настоящее время широко используется в естественных и гуманитарных представлениях современного естествознания.

Игра — форма свободного самовыражения человека, не связанная с достижением какой-либо цели, доставляющая радость и удовольствие сама по себе. Игровое поведение характерно для сложных, открытых, неравновесных структур; форма взаимодействия между людьми, воспроизводящая фрагменты того или иного типа социокультурного бытия для раскрытия той или иной идеи, достижения зрительского эффекта и коррекции субъективного отношения к воспроизводимому бытию и самого способа пребывания в этом бытии.

Идентичность (лат. — тождественный, одинаковый) — одинаковость, тождественность.

Идея — понятие, представление, отражающее действительность в сознании человека и выражающее его отношение к окружающему миру; главная мысль.

Иерархия (греч. — священный и власть) — расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему (или наоборот). В синергетике — структурная организация сложных систем, упорядочивающая взаимодействия между уровнями в порядке от высшего к низшему.

Изменчивость — изменение и превращение организмов под действием внешней среды.

Иммунитет — способность организма распознавать и разрушать попавшие в него чужеродные элементы; невосприимчивость к какому-либо заболеванию.

Инстинкт — врожденная способность совершать целесообразные действия по безотчетному побуждению.

Интеллект (лат. — познание, понимание, рассудок) — врожденная способность к глубокому и всеохватывающему пониманию сущности явлений, рациональность познания, способ мышления.

Интериоризация — процесс формирования внутренних структур психики, обусловленный усвоением структур и символов внешней социальной деятельности.

Информация — сведения об окружающем мире и протекающих процессах, получаемые органами чувств человека или устройствами и передаваемые людьми устно, письменно и техническими средствами. Свойство материи, благодаря которому она в лице человека познает самое себя; служит мостом между живой и неживой природой, показателем развития материи; содержание сообщения (устного, письменного), которое в процессе понимания оценивается как частично или полностью “новое” и полезное для решения той или иной возможной или актуальной задачи.

Катаболизм — совокупность реакций обмена веществ в организме, заключающихся в распаде сложных органических веществ.

Катастрофа (греч. — переворот) — в общем случае — внезапное бедствие; событие, влекущее за собой тяжелые последствия. В теории самоорганизации и синергетике — скачкообразное изменение, возникающее в виде внезапного ответа системы (скачок) на плавные изменения внешних условий. В нелинейной механике — раздел теории катастроф, рассматривает задачи, связанные со скачкообразным изменением траекторий движений при малых управляющих параметрах.

Кибернетика (греч. — искусство управлять) — наука об общих принципах управления и передачи информации в машинах, живых организмах и обществе.

Клетка — элементарная живая система, основа строения и жизнедеятельности всех животных и растений.

Клетчатка (целлюлоза) — полисахарид, образованный остатками глюкозы.

Клон — ряд следующих друг за другом поколений наследственно однородных потомков одной исходной особи (растения, животного, микроорганизма), образующихся бесполовым путем. Группа генетически идентичных клеток.

Когнитивный — познавательный.

Код — совокупность знаков (символов) и система определенных правил, с помощью которых информация может быть закодирована в виде набора этих символов.

Коммуникация (лат. — делаю общим, связываю) — связь объектов и организмов, общение, взаимная передача и восприятие информации; процесс использования знаковых средств для выражения представлений, рассматриваемых как значимые для “других”, процесс воздействия знаковыми средствами на сознание “другого” (и субъективность в целом) для вторичного построения образа, который можно оценить как “копию” образа автора. Функциональная структура коммуникации предполагает минимум двух участников — автора и понимающего.

Континуум (лат. — непрерывное, сплошное) — сплошная материальная среда, свойства которой изменяются в пространстве непрерывно.

Контрадикция — логически противоречивое высказывание.

Концепция (лат. — понимание, система) — совокупность наиболее существенных элементов теории, система взглядов, то или иное понимание явлений и процессов, изложенные в конструктивной для понимания форме; алгоритм решения проблемы.

Коэволюция — совместная эволюция нескольких систем, например человека и биосферы, природы в целом.

Креативный — творческий, созидательный.

Критерий (греч. — средство для суждения) — признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило оценки; средство оценки правильности или соответствия бытия чего-либо тому, что используется в качестве “эталона”, “нормы” и т. п.

Культура мышления — качества мыслительных процессов, демонстрируемых человеком, вызванные сознательным или переведенным в режим автоматизма, ставшим неосознаваемым подчинением требованиям культуры, специализированной для мышления.

Линейная функция — функция вида $y = ax + b$, основное свойство которой: приращение функции пропорционально приращению аргумента, a и b — постоянные величины. Графически линейная функция изображается прямой.

Личность (человек как личность) — в отечественной психологии: субъект социальных отношений и сознательной деятельности,

носитель психосоциальных свойств человека; системное качество индивида, формирующееся в совместной деятельности и общении.

Локус — место локализации определенного гена в хромосоме; местоположение чего-либо.

Материя (лат.) — объективная реальность, которая дана человеку в его ощущениях и существует независимо от них, некая субстанция, основа всех реально существующих объектов и систем, их свойств, связей между ними и форм движения, есть то, из чего состоят все тела. Формы существования материи — пространство и время.

Метаболизм (греч. — перемена, превращение) — свойство открытых систем к обмену веществом и энергией как внутри себя, так и с окружающей средой. В биологии — совокупность процессов ассимиляции и диссимиляции при обмене веществ в животных, растениях и микроорганизмах.

Методология — область деятельности, функцией которой является создание и совершенствование интеллектуальных средств организации рефлексивных процессов.

Методы управления — организация приемов и способов управленческого воздействия на исполнительские структуры.

Механизм управления — целостность форм, методов, средств, принципов и рычагов обеспечения деятельности исполнительских структур.

Модель — результат преобразования образца реальности по определенному критерию с направленностью на подчёркивание тех свойств и качеств, которые важны для познания в мире деятельности и мышления.

Мотивы — побуждения, вызывающие активность человека. К мотивам относятся потребности и инстинкты, влечения и эмоции, установки и идеалы.

Мутации — стойкие изменения наследственных структур живой материи, ответственных за хранение и передачу генетической информации.

Мыследеятельность — синтез “действий”, “коммуникации” и “чистого мышления” в единстве развивающего перехода.

Мыслекоммуникация — процесс использования языковых средств для выражения своей “мысли”, понимания и критики “чужой” мысли.

Мышление логическое — мышление, подчинённое необходимости выражать логическое, формно-мыслительное содержание.

Мышление методологическое — тип мышления, подчиненный функции критериального обеспечения и обоснования траектории и форм рефлексивного анализа.

Мышление онтическое — тип мышления, особенностью которого является полная подчинённость онтологической схеме, выражаемому ею содержанию с достижением эффекта идентифицированности с выраженным “объектным” содержанием и вытеснением всех характерных для мышления механизмических особенностей.

Мышление рефлексивное — тип мышления, подчиненный особенностям рефлексивной функции.

Мышление языковое — мышление, осуществляемое на основе оперирования языковыми средствами в рамках правил языка и логических форм.

Наследственность — свойство организмов повторять в ряду поколений сходные типы обмена веществ и индивидуального развития в целом.

Наука — динамическая система объективно истинных знаний о существующих связях действительности, одна из форм общественного сознания, включает как деятельность по получению знаний, так и ее результат — сумму знаний, лежащих в основе научной картины мира.

Нейрон (греч. — нерв) — нервная клетка.

Нелинейные уравнения — уравнения, содержащие коэффициенты, зависящие от среды, они могут иметь несколько качественно различных решений.

Нечто (по Гегелю) — единица в охватывающей целостности или в универсуме (в рамках онтологии). Как единица нечто является организованностью, имеющей механизм поддержания соответствия между формой и морфологией при неизменности или изменяемости формы.

Объект — в философии всякое явление, существующее независимо от человеческого сознания; в общем смысле — предмет, явление, которое человек пытается познать и на которое направлена его деятельность.

Ойкумена — заселенная человеком часть Земли, освоенная им.

Онтогенез (греч. — образование сущего) — индивидуальное развитие организмов, охватывающее все изменения от зарождения до смерти.

Онтология — сущностное воззрение на бытие в целом, позволяющее осуществлять объектно-каузальный анализ (реконструкция, прогнозирование и т. п.) в рамках решаемых задач и проблем.

Организация коммуникации — согласование различных видов мыследействий коммуникантов в рамках соответствующих позиций (функциональных мест в структуре коммуникации), приводящее к эффекту совместного движения мысли.

Открытые системы — системы, которые могут обмениваться веществом, энергией и информацией с окружающей средой.

Парадигма (греч. — пример, образец) — научная теория, воплощенная в системе понятий, выражающих существенные черты действительности, исходная концептуальная модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного времени в научном сообществе и дающих представление о мире. Смена парадигм происходит в ходе научных революций.

Парадокс (греч. — неожиданный, странный) — неожиданное, непривычное, расходящееся с имеющимися знаниями или традициями утверждение, рассуждение или вывод. В логике — противоречие, полученное в результате внешне логически правильного рассуждения, но приводящее к взаимно противоречащим заключениям. В общем смысле — необычные явления в природе, противоречащие логическому развитию событий, или неординарные умозаключения в теории, не поддающиеся логическому объяснению.

Параметр — величина, характеризующая какое-либо свойство процесса, явления или системы.

Параметр порядка — характеризует состояние неустойчивости самоорганизующейся системы, главные степени свободы, выделившиеся в процессе эволюции, некие ведущие переменные.

Паранормальные явления — необычные явления, пока не объясняемые наукой, достоверность их не подтверждена современной наукой.

Паттерны — любое узнаваемое расположение объектов в пространстве и времени; как бы картины (формы) поведения и расположения объектов в сознании человека.

Понятие — одна из логических форм мышления, тип значения, в конструирование которого привлекается логическая форма организации конструирующего мышления. Понятие обладает высоким

уровнем абстрактности и содержательно относимо к “идеальному” объекту.

Потребность — нужда или недостаток в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, личности, субъекта, общности людей; внутренний побудитель активности;

Предвидение — предположение, видение заранее того, что должно произойти; предугадывание. Это понятие включает в себя: предсказание (однозначное утверждение о будущем состоянии); прогноз (наиболее вероятностное состояние); предположение (описания вариантов, гипотез).

Принятие решения — процесс выявления вариантов и выработки предпочтения к тому предписанию, которое в максимальной степени обеспечивало бы с нормативной стороны достижение фиксированной цели или реализацию фиксированной установки на преобразовательное или иное социотехническое воздействие.

Принцип оптимальности (экстремальности, вариационный принцип) — принцип, позволяющий найти обобщенную оптимальную (наилучшую) характеристику процесса в условиях, близких (оптимальных) к равновесным; отражает наиболее общие свойства системы, из которых можно найти уравнения движения или условия равновесия.

Приоритет — первенство во времени в осуществлении какой-либо деятельности; предпочтительность, преобладающее, первенствующее значение чего-либо.

Природа — в широком смысле — все сущее, весь мир в многообразии его форм; употребляется в одном ряду с такими понятиями, как материя, универсум, Вселенная; является объектом естествознания.

Причина — явление (изменение), вызывающее, обуславливающее возникновение другого явления (изменения, следствия); основание, предлог для каких-либо действий.

Причинность (причинно-следственная связь) — физическая и философская категория для обозначения необходимой связи явлений, из которых одно (причина) обуславливает, порождает другое (следствие или действие).

Проблема — сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения и разрешения; особая форма знания; начальный этап познавательной (в том числе научной) деятельности; вопрос, возникающий в ходе познания и требующий ответа.

Проблематизация — тип мыслительного процесса, организация которого ориентирована на постановку проблемы.

Проблемная ситуация — ситуация, в рамках которой перестает быть эффективным выработанный ранее способ действия (стереотип, ориентиры и т. п.) и возникает потребность нахождения нового способа (ориентира и т. п.) для достижения ранее поставленной цели.

Прогноз (предвидение, предсказание) — вероятностное представление, суждение, заключение о предстоящем развитии, основанное на определенной информации.

Прогнозирование — разработка вероятного представления хода событий, развития ситуации, основанного на определенной информации.

Профессиональный менталитет — компонент профессионального сознания, выражающий систему ценностных ориентаций и профессионального самоопределения личности в социальном, правовом, политическом, историческом и профессиональном пространстве. Структура профессионального самоопределения характеризуется взаимодействием образующих его уровней: акмеологического, концептуального, технологического, рефлексивного, коммуникативного, информационного.

Психологическое время — время, связанное с психологической деятельностью человека и его восприятием объективного физического времени.

Работа — в технике и физике мера действия силы, зависящая от численной величины и направления действия силы и от перемещения точки ее приложения; в термодинамике — процесс превращения одного вида энергии в другой, способ обмена энергией между термодинамической системой и окружающей средой.

Равновесие — состояние физической системы, в котором она при неизменных внешних условиях или под воздействием разных противоположно направленных и взаимно уничтожающихся сил может пребывать сколь угодно долго; все точки механической системы неподвижны по отношению к данной системе отсчета.

Развитие человека в онтогенезе — необратимое, направленное, закономерное изменение организма человека и его психики во всех их проявлениях, происходящее на протяжении всей его жизни.

Разум — способность понимания и осмысления; в ряде философских учений — высшее начало и сущность, основа познания и пове-

дения людей; высший уровень рационального мышления, для которого характерно творческое оперирование абстракциями и сознательное исследование их собственной природы (саморефлексия).

Рациональный — разумный, целесообразный, обоснованный.

Реакция — действие, состояние или процесс, возникающее в ответ на какое-либо воздействие.

Редукционизм (лат. — возвращение обратно) — образ мышления, проявляющийся в стремлении упростить объяснение сложных явлений и процессов; объяснение всех многообразных явлений в природе и обществе на базе некоторой совокупности всеобщих законов и принципов; сведение сложного к простому, составного — к элементарному.

Режим с обострением (англ.) — в синергетике такой режим процесса в неравновесных и неустойчивых открытых системах, когда характерные параметры процесса неограниченно возрастают за конечное время. Время обострения — конечный промежуток времени, за который процесс сверхбыстро (асимптотически) развивается вплоть до бесконечных значений.

Резонанс (лат. — откликаюсь) — резкое возрастание амплитуды (параметра) вынужденных установившихся колебаний при приближении частоты внешнего гармонического воздействия к частоте одного из собственных колебаний системы.

Релевантный — существенный для дела, уместный.

Релятивизм (лат. — относительный) — методологический принцип, состоящий в метафизической абсолютизации относительности и условности наших знаний и ведущий к отрицанию возможности познания объективной истины.

Рефлекс — ответная реакция живого организма на раздражитель.

Рецепторы — окончания чувствительных нервных волокон или специализированные клетки, преобразующие раздражения, воспринимаемые извне или из внутренней среды организма, в нервное возбуждение, передаваемое в центральную нервную систему.

Решение задачи — мыслительный процесс, который состоит из понимания задачи (исходных условий и вопроса), соотнесение исходных условий (более конкретные содержания) и вопроса (более абстрактные содержания) с выявлением того, что в исходных условиях соответствует вопросу (“искомое” для “неизвестного”), а также, при необходимости, заполнение тех фрагментов условий, которые не

фиксируются, но предполагаемы в рамках типа “объектности”, о которой там идет речь.

Самоактуализация — реализация человеком целей, которые он как личность и как субъект деятельности ставил перед собой, исходя из своего понимания смысла жизни и своих способностей.

Самодвижение — самопроизвольное изменение системы, определяемое внутренними причинами, движение без действия внешних причин, непрерывный процесс смены неустойчивости устойчивостью, возникновение новых структур вместо старых.

Самоопределение — соотнесение двух типов образов “Я”, один из которых сохраняет динамику устремлений изнутри, а другой выступает результатом выявления содержания внешнего требования (“требующее Я”). Самоопределение завершается выбором значимости и преобладания того или иного “Я”, к которому приспосабливается, подстраивается образ другого “Я”.

Самоорганизация — процесс спонтанного возникновения порядка и организации из хаоса и беспорядка в открытых неравновесных системах. За счет неограниченного роста флуктуации при поглощении энергии из среды система достигает некоторого критического состояния и переходит в новое устойчивое состояние с более высоким уровнем сложности и упорядоченности по сравнению с предыдущим.

Связь — взаимообусловленность и взаимосвязанность существования явлений и объектов, разделенных в пространстве и во времени. В информатике и кибернетике — прием и передача информации с помощью различных технических средств. В общем смысле — все, что собрано из различных частей, но составляет одно целое.

Синергетика (греч. — согласованное действие) — область научных исследований коллективного поведения частей сложных систем, связанных с неустойчивостями и касающихся процессов самоорганизации. Синергетика является теорией самоорганизации систем различной природы, изучает открытые (обменивающиеся веществом, энергией и информацией), нелинейные (многовариантные и необратимые в плане развития), саморазвивающиеся (изменяющиеся под влиянием внутренних противоречий, факторов и условий) и самоорганизующиеся (спонтанно упорядочивающиеся, переходящие от хаоса к порядку) системы.

Синтез (греч.) — соединение (мысленное или реальное) отдельных элементов объекта в единое целое; химический синтез — целе-

направленное получение сложных веществ из более простых, основанное на знании молекулярного строения и реакционной способности последних.

Система (греч. — целое) — упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, определенная целостность, проявляющаяся как нечто единое по отношению к другим объектам или внешним условиям.

Системный подход — метод научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объектов, выявление многообразных связей и сведение в единую картину представления явлений, объектов, предметов. Принципы системного подхода находят применение в современном естествознании в целом и в физике, информатике, технике, биологии, экологии, экономике, управлении и т. д.

Смысл — внутреннее содержание, сущность, идея, значение чего-нибудь, постигаемое разумом, конечная цель, разумное основание чего-либо.

Смысл жизни — субъективное обобщение жизни по критериям ее подлинности-неподлинности и полноты самовыражения личности, относящееся к прошлому, настоящему и будущему.

Сознание — особая форма бытия, осознанное бытие; постижение бытия, высшая, свойственная лишь человеку форма идеального отражения и духовного освоения объективной действительности; совокупность психических процессов, активно участвующих в осмыслении человеком объективного мира и своего собственного бытия.

Соматический — телесный.

Степени свободы — число независимых координат, которые полностью определяют положение тел в пространстве.

Стохастический — случайный, вероятностный.

Стохастический процесс (система, структуры, метод) (греч. — умеющий угадывать) — случайный, вероятностный процесс в системах, где состояния или характеристики меняются случайно под действием разных факторов; определяется статистическим распределением; беспорядочные хаотичные структуры.

Странный аттрактор — математический образ детерминированных непериодических процессов; пучок расходящихся траекторий. В общем смысле — сложное движение в нелинейной открытой структуре.

Стратег — управленец, осуществляющий разработку и реализацию стратегий, а также коррекцию содержаний стратегии при оценке возникающих затруднений в реализации фиксированной стратегии.

Стратегия — абстрактно-нормативное выражение пути достижения новой абстрактной цели совокупными усилиями представителей той или иной целостности (социокультурной — институт, предприятие, регион, страна, сообщество, макрогруппа и т. п.), перед которой возникла необходимость принципиального изменения направленности пути, смены ценностных и идеальных систем, качественной коррекции механизма и т. п.

Стратегия жизни — абстрактная норма (проект, план, программа и т. п.), позволяющая решать человеку жизненные противоречия, определять кардинальные направления способа жизни, соответствующего своему типу.

Структура (лат. — строение, расположение) — совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т. е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях; взаиморасположение и связь составных частей чего-либо, строение.

Субъект деятельности (человек как субъект деятельности) — индивид, личность как источник познания (субъект познания), общения (субъект общения) и преобразования действительности (субъект труда).

Суперпозиция — наложение независимых событий, состояний, явлений.

Схема — результат типового многообразия операций: результат того, что подвергается схематизации, отбор значимых по какому-либо основанию (показателю) частей и синтез их.

Тектология — всеобщая организационная наука, систематизация организованного опыта в природе и обществе.

Темперамент — общий, врожденный стиль реагирования, возбудимость и восприимчивость человека к впечатлениям внешнего мира.

Теоремы Геделя — теоремы о полноте теорий, в общем смысле — знаний, из которых следует, что не существует полной формальной теории, где были бы однозначно доказуемы все истинные теоремы. Широко используется в современном естествознании как принцип привлечения разных культур (гуманитарной и естественно-научной), подходов для объяснения явлений в природе и обществе.

Теория (греч. — рассмотрение) — совокупность научных положений, образующих какую-либо науку или раздел, форма научного

знания, дающая целостное представление о закономерностях и существенных связях действительности.

Теория катастроф — математическая теория, описывающая скачкообразное изменение (“катастрофу”) параметров системы как ее внезапный ответ на плавные изменения внешних условий, приводящее к потере устойчивости. С математической точки зрения — это обобщение исследования функций на экстремум, на случай многих переменных.

Теория познания (гносеология, эпистемология) — учение о сущности, закономерностях и формах познания.

Траектория (лат. — относящийся к перемещению) — непрерывная линия, по которой движется точка или центр масс тела при движении в координатном пространстве.

Тренд — длительная, преобладающая тенденция, превалирующее направление развития.

Универсум (лат.) — философский термин, означающий мир как целое; мир как целое, многообразие всего при наличии явной и неявной “границы” между внутренним и внешним, относительно которой необходимо утверждать об отсутствии чего-либо во “внешнем”.

Управленческое решение — подготовка и последующий выбор одного из множества проектов исполнительской деятельности.

Управляющий параметр — величина, характеризующая быстроту изменения состояния системы.

Устойчивость — свойство системы возвращаться к исходному состоянию после отклонения из этого состояния, несмотря на действие различных сил; способность противостоять воздействиям экстремальных факторов среды.

Фаза (греч. — появление) — отдельная стадия в развитии какого-либо явления или процесса в природе или обществе.

Фазы жизненного развития человека — возрастные периоды, выделяемые в разных классификациях по различным основаниям. Наиболее распространенная современная международная классификация выделяет следующие фазы: младенческий возраст (до 2 лет); раннее детство (от 2 до 6); среднее детство (от 6 до 12); подростковый (юношеский) возраст (от 12 до 15); молодость и ранняя зрелость (от 15 до 19); ранняя зрелость (от 20 до 40); средняя зрелость (от 40 до 60); поздняя зрелость и старость (от 60 лет и далее).

Факторный анализ — выявление реальных, возможных или требуемых факторов, влияющих на динамику фиксированного нечто, его внутренних состояний и внешних проявлений.

Феномен (греч. — являющийся) — необычный, исключительный факт; явление, которое можно наблюдать; философское понятие, означающее явление, данное нам в опыте, чувственном познании.

Фенотип — результат взаимодействия генетической информации со средой, все признаки организма, за исключением его генетической структуры.

Филогенез (греч. — род) — процесс исторического развития биологии организмов, их видов, родов, семейств; в общем смысле — история развития биологического вида.

Флуктуация (лат. — колебания) — случайное отклонение системы от равновесия.

Хаос (греч.) — в древнегреческой философии беспредельная первобытная масса, неупорядоченная первопотенция мира, из которой образовалось впоследствии все существующее. В общем смысле — полный беспорядок, нарушение последовательности, стройности.

Холизм (греч. — весь, целый) — холистические представления; философия целостности, представление о мире как о целом.

Цель — представление о будущем состоянии предмета потребности, соответствующее потребности и организующее поведение.

Ценности — абстрактные представления о потребности человека, группы, общества, возникающие в ходе выработки отношения к звену содержания абстрактного представления о “мире” (универсуме).

Циркадный — суточный.

Часть и целое — философские категории, выражающие отношение между совокупностью предметов и объективной связью, которая их объединяет и приводит к появлению новых свойств и закономерностей. Эта связь выступает как целое, а предметы — в качестве его частей. Свойства целого несводимы к свойствам его частей.

Человеческий фактор — совокупность деловых, нравственных, политических, физических, психологических и других качеств человека, проявляющихся в его деятельности в системе экономических, социальных, научно-технических, организационно-управленческих отношений и других сферах его общественной деятельности.

Эволюция (лат. — развертывание) — процесс непрерывного развития, изменения в живой и неживой природе и социуме, их направ-

ленности и закономерностях. В биологии определяется наследственностью, изменчивостью и естественным отбором. В классической физике эволюция — это стремление к равновесию.

Эзотерический (внутренний, сокровенный) — тайный, скрытый, предназначенный исключительно для посвященных.

Эйдетика — учение о сущности.

Экзотерический (внешний) — не представляющий тайны, предназначенный для непосвященных.

Экономика — совокупность производственных отношений, соответствующих данной ступени развития производительных сил и составляющих базис общественного строя.

Эмпирический — основанный на опыте.

Энграмма — изменения в мозгу, следы памяти.

Эндогенный — внутреннего происхождения, вызванный внутренними причинами.

Энергия (греч. — действие) — общая количественная мера различных форм движения материи, мера различных процессов и видов взаимодействия, всякое изменение в свойствах вещества, дающее ему возможность производить работу; имеет размерность работы, связывает воедино явления природы.

Энергоинформационный обмен — предполагаемые обмен какими-то видами энергии и информацией между живыми и неживыми объектами природы.

Энтропия (греч. — поворот, превращение) — термодинамическая функция, характеризующая меру внутренней неупорядоченности системы.

Этика — философское учение о морали (нравственности), о ее природе, сущности, структуре и функциях.

Этимология — раздел языкознания, изучающий происхождение и развитие слов, происхождение и изменение значений того или иного слова или выражения.

Этиология — учение о причинах, объяснение происхождения.

Этногенез (греч. — племя, народ и ... генез) — процесс развития этноса от возникновения до исчезновения его под влиянием энтропийного процесса потери пассионарности. В общем смысле — происхождение народов.

Этнология — наука, изучающая этнический состав, бытовые и культурные особенности народов мира, проблемы их проис-

хождения, расселения и культурно-исторических взаимоотношений.

Этнос — исторически сложившаяся на определенной территории устойчивая совокупность людей (племя, народность, нация), обладающих общими чертами и стабильными особенностями языка, культуры, психологического склада, а также осознанием своих интересов и целей, своего единства, отличия от других подобных образований, самосознанием и исторической памятью.

Этология (греч. — обычай, характер и ... логия) — биологическая наука, изучающая поведение животных в естественных условиях.

Этос — устойчивая природа какого-либо явления, обобщенная характеристика культуры данной социальной общности, выраженная в этических ценностях и нормах социального поведения.

Язык — исторически сложившаяся система звуковых, словарных и грамматических средств, выполняющая функции познания и общения в процессе человеческой деятельности; система знаков, несущих информацию.

Янь и Инь — в древнекитайской философии и медицине символы мужского и женского начал, взаимоотношения которых являются источником жизни и всего существующего. “Янь” — мужское, положительное, светлое, твердое, рациональное. “Инь” — женственное, порождающее, текучее, темное, иррациональное.

Язык схематических изображений (ЯСИ) — языковое оформление практики схематизации знакового и символического типов с ведущей ролью схематизации изображений, выделения “изобразительной” парадигмы, правил построения синтетических схематических изображений, их содержательного прочтения и т. п.

Язык теории деятельности (ЯТД) — языковое оформление деятельностных представлений с созданием деятельностной онтологии, парадигмы деятельностных представлений (понятий и категорий), правил порождения деятельностных “миров”.

“Я-концепция” — совокупность всех имеющихся у человека представлений о себе самом как индивиде, личности и субъекте деятельности.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Предисловие</i>	3
Глава 1. Общие представления о развитии	8
1.1. Сущность понятия “развитие”	8
1.2. Развитие как объект управления	12
1.3. Концептуальная модель управления развитием персонала	15
1.3.1. Взаимосвязь понятий	15
1.3.2. Взаимозависимость содержания (морфологии) и формы развития	20
1.4. Особенности развития человека и его психики	27
1.4.1. Человек (персонал) как субъект и объект управления развитием	27
1.4.2. Культура как базовая основа управления развитием человека	33
1.4.3. Развитие психики человека	36
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	43
<i>Литература</i>	43
Глава 2. Законы, принципы развития и управления персоналом	45
2.1. Законы и принципы развития организационных систем	45
2.1.1. Биологические и социальные законы	46
2.1.2. Принципы развития организационных систем	49
2.2. Принципы развития живых систем	58
2.2.1. Принцип производства минимума энтропии	58
2.2.2. Онтологические принципы развития организационных систем	60

2.2.3.	Физические факторы развития живых систем	62
2.3.	Законы и принципы социального управления	65
2.3.1.	Законы социального управления	65
2.3.2.	Принципы социального управления	69
2.4.	Принципы духовного управления развитием	72
2.4.1.	Понятия “дух”, “душа”, “духовность”	72
2.4.2.	Заповеди, закономерности духовного развития	75
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	84
	<i>Литература</i>	85
Глава 3.	Синергетическая парадигма управления развитием	88
3.1.	Синергетическая парадигма	88
3.2.	Характеристика синергетической модели развития	91
3.2.1.	Динамика хаоса и порядка	91
3.2.2.	Теория биологической эволюции Ч. Дарвина	95
3.2.3.	Генетические основы развития	96
3.2.4.	Социальное развитие с позиций синергетики	98
3.3.	Модели развития и управления развитием персонала	107
3.3.1.	Общая характеристика моделей	107
3.3.2.	Модель самоуправления развитием	114
3.4.	Жизненный кризис как движущая сила развития	122
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	125
	<i>Литература</i>	126
Глава 4.	Основы психологии развития персонала организации	128
4.1.	Теоретико-методологические основы психологии развития	128
4.1.1.	Роль и место психологии развития в изучении человека	128
4.1.2.	Исходные понятия психологии развития	130
4.2.	Особенности возрастной психологии	143
4.2.1.	Особенности развития психики человека, влияющие на его профессионализм (ранняя взрослость)	143

4.2.2. Особенности развития психики человека, влияющие на его профессионализм (средняя зрелость)	155
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	165
<i>Литература</i>	165
Глава 5. Акмеология как идеологическая основа развития персонала	167
5.1. Акмеология в системе наук о профессиональной деятельности	167
5.2. Акмеология как новая область человекознания	172
5.3. Человек как индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность	174
5.4. Акмеология возрастного развития человека	179
5.5. Профессионализм и креативность как главные свойства “акме” человека	183
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	191
<i>Литература</i>	193
Глава 6. Развитие человека	194
6.1. Человек как субъект и объект развития	194
6.1.1. Теоретико-методологический аспект проблемы управления развитием	194
6.1.2. Человек как основа ресурса общества	200
6.1.3. Человек с позиций прикладной акмеологии	206
6.1.4. Валеологический аспект управления развитием человека	211
6.1.5. Здоровье как объект управления	213
6.2. Человек как субъект и объект самоуправления развитием	219
6.3. Гениальность как объект развития	223
6.3.1. Гений, его особенности, сущность	223
6.3.2. Формирование и развитие гениальности	227
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	231
<i>Литература</i>	232
Глава 7. Развитие личности, персонала организации	235
7.1. Особенности развития психических механизмов	235
7.2. Механизмы личностного развития	248

7.3.	Управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта	254
7.3.1.	Развитие персонала в организации	254
7.3.2.	Компоненты производственной концепции образования	260
7.3.3.	Модель управления развитием персонала организации	275
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	278
	<i>Литература</i>	279
Глава 8.	Мыследеятельностный подход к развитию персонала	281
8.1.	Схемы и символы как средство развития	281
8.2.	Развитие деятельности персонала	286
8.3.	Развитие личности	290
8.4.	Развитие способностей	303
8.5.	Развитие мышления	312
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	329
	<i>Литература</i>	329
Глава 9.	Развитие человеческих ресурсов персонала организации	330
9.1.	Человеческие ресурсы как понятие	330
9.2.	Человеческие ресурсы с позиций системного анализа	332
9.3.	Концептуальные аспекты развития человеческих ресурсов	337
9.3.1.	Концепция управления человеческими ресурсами в США	337
9.3.2.	Характеристики системы управления человеческими ресурсами	341
9.4.	Факторы, влияющие на управление развитием человеческими ресурсами	344
9.4.1.	Классификация факторов	344
9.4.2.	Результаты исследования факторов, влияющих на управление развитием персонала	351
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	363
	<i>Литература</i>	363

<i>Глава 10.</i>	Профессиональное развитие и самоопределение человека	365
10.1.	Развитие профессионализма персонала организации	365
10.1.1.	Основные понятия	365
10.1.2.	Профессионально важные качества как объект развития	369
10.1.3.	Карьера человека как средство совершенствования ресурса организации	382
10.1.4.	Становление и развитие профессионализма в процессе обучения	384
10.2.	Самоопределение человека на профессиональное развитие	397
10.2.1.	Самоопределение человека как понятие	397
10.2.2.	Мотивация самоопределения на развитие	402
10.2.3.	Особенности самоопределения к развитию в деятельности	405
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	415
	<i>Литература</i>	415
<i>Глава 11.</i>	Маркетинг в развитии персонала	416
11.1.	Составляющие маркетинга	416
11.2.	Маркетинг персонала организации как философия развития кадров	421
11.3.	Определение потребностей в обучении и развитии персонала	428
11.3.1.	Общая схема определения потребностей	428
11.3.2.	Потребности в развитии управленческого персонала	431
11.3.3.	Методы и процедуры оценки потребностей	435
11.3.4.	Характер вмешательства в процесс развития менеджеров	443
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	450
	<i>Литература</i>	450
<i>Глава 12.</i>	Особенности стратегического управления развитием персонала	452
12.1.	Концептуально-методологические основы	452
12.1.1.	Зарубежный опыт стратегических концепций	453
12.1.2.	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	454

12.2. Механизм управления	463
12.2.1. Цели и методы управления	463
12.2.2. Функции управления развитием персонала	464
12.2.3. Развитие рефлексивно-мыслительного механизма персонала управления	467
12.3. Методы стратегического управления развитием персонала	476
12.3.1. Организационная культура как организационно- стабилизирующий метод	476
12.3.2. Управление сопротивлением персонала организационным изменениям и развитию	478
12.3.3. Рефлексивное управление развитием	484
12.3.4. Информационно-психологическое управление развитием	487
12.4. Сценарное планирование развития персонала	488
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	494
<i>Литература</i>	495
Глава 13. Управление развитием лидерских качеств	497
13.1. Современное понимание лидерства	497
13.1.1. Эмпирический подход к формированию понятия “лидер”	497
13.1.2. Деятельностное понимание лидерства	507
13.2. Особенности подготовки управленцев-лидеров	510
13.2.1. Проблемная ситуация в области управления развитием лидерства	510
13.2.2. Затруднения в практике управления развитием управленцев-лидеров	512
13.3. Особенности образования при подготовке лидеров	519
13.3.1. Новые ценности образования	519
13.3.2. Особенности педагогической деятельности	523
13.3.3. Особенности деятельности педагогов при подготовке управленцев-лидеров	536
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	549
<i>Литература</i>	549

<i>Приложение 1.</i> Законы, управляющие персоналом (человеком)	554
<i>Приложение 2.</i> Результаты анализа технологий	559
<i>Приложение 3.</i> Сфера профессиональных предпочтений учащихся	566
<i>Приложение 4.</i> Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности	572
<i>Приложение 5.</i> Профессиональная направленность	576
<i>Приложение 6.</i> Построение психологических портретов людей по группе крови	588
<i>Приложение 7.</i> Сущность и типология игр	595
<i>Приложение 8.</i> Язык схематизированных изображений	647
<i>Приложение 9.</i> Словарь языка схематизированных изображений	656
<i>Приложение 10.</i> Формирование будущих управленцев-лидеров XXI ст. Проект	665
<i>Словарь терминов</i>	679

У навчальному посібнику систематизовано викладено теорію і практику розвитку людини, розглянуто закономірності та процеси управління професійно-кваліфікаційним і соціальним розвитком персоналу.

Для магістрів, викладачів і практиків, які спеціалізуються у сфері управління персоналом.



Підп. до друку 12.09.05. Формат 60 г 84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 41,38. Обл.-вид. арк. 41,8. Тираж 5000 пр. Зам. № 6-334

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 8 від 23.02.2000*

ВАТ "Білоцерківська книжкова фабрика"
09117 Біла Церква-17, вул. Леся Курбаса, 4