

УДК 159.9

САМООЦЕНКА КАК ФАКТОР ПОСТРОЕНИЯ СОЗИДАТЕЛЬНОЙ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ СРЕДЫ КАДРАМИ УПРАВЛЕНИЯ (К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ)



Шульгин Никита Михайлович, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606;
e-mail: shulgin.nikita90@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

Проблема самооценки в системе акмеологического подхода. Созидательная среда как стадия формирования кадрами управления акмеформы рассматривается с позиций деятельности основных субъектов, участвующих в построении функционально новой среды.

Ключевые слова: созидательная среда, самооценка, коррекция.

Проблема самооценки, на наш взгляд, достаточно разработана. К примеру, в диссертации С.П. Егорычева самооценка представлена в качестве инструментария для развития профессионализма, профессиональной подготовленности сотрудников [4]. Между тем в системе оценки компетентностей специалистов тема специально не прописывается [6]. В связи с этим полагаем необходимым обратиться к проблеме самооценки в системе акмеологического подхода.

Отмечая общие характеристики самооценки, авторы (К.А. Абульханова-Славская, М.А. Резниченко) указывают, что в качестве основных факторов её формирования выступают деятельность и достижения в ней, а также социальные факторы, внешние оценки, включённость в систему межличностных отношений. В связи с этим содержание самооценки рассматривается как проекция осознаваемых качеств на внутренний эталон, формирующийся во взаимодействии с социальной средой и под влиянием оценок окружающих. Относительно среды аналогичные ссылки находим в диссертационном исследовании Н.В. Соловьёвой [10].

Самооценка характеризуется различием между реальным «Я» и идеальным «Я», к которому субъект стремится. В рамках этого направления представлено другое понимание: самооценка выступает как интегральная оценочная характеристика себя, где в диалектическом единстве объединено личностное, социальное и предметно-деятельностное содержание [5]. Термин «самооценка» употребляется для обозначения отношения к себе в самом общем виде и для оценки конкретных качеств личности, её возможностей. Нередко это операциональные характеристики, связанные с конкретными условиями (компонентами среды), чаще всего функциональными.

По мнению А.Г. Асмолова и В.А. Петровского, деятельности свойственно особое качество, которое состоит в способности переходить за пределы функции приспособления субъекта, как бы широко последнее ни трактовалось, и в этом находит своё отражение собственно активность субъекта [2].

Как утверждает К.А. Абульханова-Славская, реализация активности связана с потребностью в достижении объективных результатов в деятельности и возможностью

самовыражения в процессе этой деятельности. Тем самым вводится различие внешних и внутренних результатов активности, соотношение которых не сводится к однозначной зависимости. Это соотношение может иметь прогрессивный и регрессивный характер. «Прогрессивное соотношение — сложение и даже умножение внутренних и внешних последствий активности и её общий рост. Регрессивное — это разобщённость или противоречие внешних и внутренних результатов, которые приводят к возникновению личностных потерь, застоев, барьеров» [1].

Адекватность самооценки — сложная проблема, так как в качестве детерминанты выступает не только результат, но и способ его достижения, именно способ управленческой деятельности, которым этот результат получен.

Анализ процесса деятельности открывает другую сторону активности — неадекватность самооценки. В анализе этого процесса и осуществляются попытки установить внутреннюю согласованность между реальным «Я» и желаемым «Я». Реальное «Я» — это результат формирования самооценки под влиянием внешних оценок и своих устойчивых достижений в усвоении знаний. Желаемое «Я» — это некий идеализированный образ, выступающий для управленца как ориентир, «программный» образ, к которому он стремится в своей деятельности, стараясь реализовать его соответствующими способами. Овладение новыми способами работы приводит к изменению содержательных характеристик самооценки, к формированию её адекватности, а особенности самооценки, в свою очередь, детерминируют процесс профессиональной деятельности, его результативность, влияют на окружающую среду. Изучение содержательного аспекта самооценки открывает возможности управления процессом её формирования.

С позиции руководителя описываемая деятельность представляется как собственно созидательная, ибо от него во многом зависит, как строятся основные компоненты среды: в личностном компоненте, как отмечает И.О. Соловьёв, именно руководитель занимает лидерские позиции [3]. Насколько среда созидательна, прежде всего, оценивает руководитель, и с его стороны это первоначально — самооценка.

Эмпирические исследования представлений о себе студентов, преподавателей и руководителей дают основания сделать вывод о значительном различии самооценки, самоотношений различных потребностей, внутренней согласованности Я-концепции между разными категориями респондентов, это можно видеть в работах О.В. Москаленко.

Если для студентов характерны умеренные показатели самооценки, большая дисперсия и отклонения Я-реального от Я-идеального, то у успешных руководителей можно наблюдать достаточно высокую самооценку самоконтроля, самореализации, умственных способностей, для них не характерны большие отклонения Я-реального и идеального образа Я-руководителя, они оценивают свои потребности в аффилиации, в самопознании ниже, чем студенты и учителя, потребность во власти для них несущественна. Вместе с тем следует отметить, что Я-концепция успешных руководителей отличается большим разнообразием внутри группы, именно в ней можно наблюдать самую большую и самую малую дисперсию по показателям. Однако для отдельно взятого успешного руководителя мы наблюдаем внутреннюю согласованность Я-концепции, без сколько-либо значимых различий между Я-реальным, Я-идеальным, идеальным образом Я-руководителя. Индекс доминирования при этом стремится к уравниванию с индексом дружелюбия, что не характерно для других категорий респондентов [8].

С позиции подчинённых созидательные усилия оцениваются их вкладом в межличностные отношения, формированием традиций, общественного мнения и др. Возможно, это происходит под влиянием совместных действий субъектов труда

Существует ещё один фактор — психологическое сопровождение, субъектами которого являются психологи организации, участники совместной деятельности. Как показывает практика работы с персоналом государственной службы и крупного бизнеса, психологическое направление в кадровом обеспечении целого ряда организаций занимает особое место и развивается уже в течение многих лет. Существует ряд указаний по реализации

психологической составляющей в управлении персоналом. Широко используются в практике психодиагностика, целевые тренинги, деловые игры, социально-психологические и социологические мероприятия.

Психологическое сопровождение работы с персоналом рассматривается в качестве направления кадровой работы и понимается как комплекс мероприятий, направленных к тому, чтобы учитывать индивидуально-психологические и личностные особенности работников на всех этапах их профессиональной деятельности в данной отрасли производства — от момента поступления на работу, в ходе всех должностных перемещений, вплоть до ухода на заслуженный отдых.

Психологическое сопровождение работы с персоналом включает в себя, как правило, следующие основные направления:

- профессиональный отбор при найме на работу;
- профессиональную ориентацию молодёжи и старшего поколения, решившего сменить сферу деятельности на специальности в отрасли;
- психологическое обеспечение производственной деятельности и системы непрерывного обучения;
- социально-психологические исследования и управление межличностными отношениями;
- психопрофилактическую и психокоррекционную работу;
- психологическое просвещение.

Основная цель психологического сопровождения — сохранить оптимальное соотношение возможностей работников и предъявляемых к ним требований; поддерживать высокий уровень работоспособности, физического и психического здоровья персонала.

Психологическое сопровождение продуцирует среду, ибо включает следующие составляющие:

- организацию и проведение профориентации;
- диагностику деловых и личностных качеств претендентов при отборе персонала;
- оптимизацию адаптации работников и молодых специалистов к новым условиям профессиональной деятельности;
- психологическую коррекцию в системе непрерывного профессионального обучения внутри компании;
- формирование и подготовку резерва кадров на выдвижение;
- психологическое сопровождение в принятии кадровых решений;
- улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах, профпсихологию и разрешение конфликтных ситуаций;
- разработку и внедрение рекомендаций по результатам психологической работы с персоналом;
- психологическое консультирование работников организаций;
- повышение психологической культуры и грамотности персонала.

Содержание индивидуальной психологической работы с персоналом зависит от стоящих перед организацией задач, а также квалификации и практического опыта работы психолога.

В психологической работе с персоналом используются следующие методы: психологическая диагностика (тестирование), наблюдение, эксперимент, беседа (собеседование, интервью), опрос (анкетирование), психологическая консультация, психологическая коррекция, психотерапия, социально-психологический тренинг. Средства психологического сопровождения подчинены нормативным, правовым и методическим документам, регламентирующим психологическую работу с персоналом; Их используют в зависимости от направленности и остроты социально-психологической проблемы, стоящей перед организацией; профессиональной компетентности и квалификации психолога; конкретного содержания задач, стоящих перед психологом, а также от времени, отводимого для решения этих задач; технического оснащения рабочего места психолога; местных условий и особенностей функционирования организации.

Созидательная среда — одна из высших форм в преобразовании акмеологической среды. Преобразующе-созидательный вид характеризуется трансформацией благодаря влиянию личности на среду (собственно акмеологическая среда — личностная принадлежность), коррекции её мотивационной среды. Эта функция коррекции, регуляции представляется одной из самых значимых для среды акметипа, так как предполагает регулятивные механизмы: самопознание, самооценку и др. Самооценка становится фактором коррекции, осуществляемой в том числе руководителем.

Таким образом, под влиянием описанных факторов выстраивается созидательная среда с совокупностью признаков [9].

Относительно этой формы уже представлена совокупность индивидуально проявляемых качеств:

— стремление осознать и реализовать личностный потенциал, создание положительного образа «Я» (проявление интеграции гностического, волевого, организационного компонентов); проблема регуляции самооценки лежит в этом секторе модификаций;

— стремление принадлежать сообществу профессионалов (становление социально-перцептивного компонента и именно восприятие коллег — один из рычагов самооценки);

— осознание себя как личности и индивидуальности;

— стремление помогать другим как цель жизни;

— организация сотрудничества как стиль жизни и совершенствование (на основе регуляции самооценки) созидательных действий (интеграция организаторского, операционального, прогностического и других компонентов).

ЛИТЕРАТУРА

[1]. *Абульханова-Славская К.А.* О путях построения типологии личности // Психологический журнал. — 1983. — № 1.

[2]. *Асмолов А.Г., Петровский В.А.* О динамическом подходе к психологическому анализу деятельности // Вопросы психологии. — 1978. — № 1. — С. 70–80.

[3]. *Деркач А.А., Соловьёв И.О.* Развитие профессионала в акмеологической среде. — М., 2011.

[4]. *Егорычев С.П.* Развитие профессионализма сотрудников МВД РФ с учётом их мотивации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2011. — 19 с.

[5]. *Липкина А.И.* Психология самооценки школьника: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1974. — 35 с.

[6]. *Огарь А.А.* Акмеологическая система оценки компетентностей специалистов торгового бизнеса: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2011. — 15 с.

[7]. *Резниченко М.А.* Особенности самооценки старших школьников при овладении способами учебной работы // Вопросы психологии. — 1986. — № 3. — С. 42.

[8]. *Салимова Т.И.* Профессиональное становление Я-концепции руководителя системы образования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. — М., 2002. — 222 с.

[9]. *Соловьёв И.О.* Развитие профессионала в акмеологической среде: автореф. дис. ... докт. психол. наук. — М., 2011.

[10]. *Соловьёва Н.В.* Профессиональное становление специалиста с высшим образованием: автореф. дис. ... докт. пед. наук. — М., 1997. — 36 с.

SELF-ESTEEM AS A FACTOR OF CONSTRUCTING THE CREATIVE ACMEOLOGY ENVIRONMENT BY MANAGEMENT STAFF (TO THE DEFINITION PROBLEM)

Nikita M. Shulgin, Graduate student, the Acmeology and Psychology Professional Activity Department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 84, Vernadskiy prospect, Moscow, 110606, Russia, shulgin.nikita90@yandex.ru

ABSTRACT

The creative environment which is determined as the stage of forming acmeform by staff management, is considered from the positions of activity the main subjects, taking part in the process of making new functional environment and its influence on self-esteem.

Key words: self-esteem, creative environment, correction.

REFERENCES

- [1]. *Abul'hanova-Slavskaja K.A.* O putjah postroenija tipologii lichnosti // Psihologicheskij zhurnal. — 1983. — № 1.
- [2]. *Asmolov A.G., Petrovskij V.A.* O dinamičeskom podhode k psihologičeskomu analizu dejatel'nosti // Voprosy psihologii. — 1978. — № 1. — S. 70–80.
- [3]. *Derkach A.A., Solov'jov I.O.* Razvitie professionala v akmeologičeskoj srede. — M., 2011.
- [4]. *Egoryčev S.P.* Razvitie professionalizma sotrudnikov MVD RF s uchjotom ih motivacii: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — M., 2011. — 19 s.
- [5]. *Lipkina A.I.* Psihologija samoocenki škol'nika: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — M., 1974. — 35 s.
- [6]. *Ogar' A.A.* Akmeologičeskaja sistema ocenki kompetentnostej specialistov torgovogo biznesa: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — M., 2011. — 15 s.
- [7]. *Reznichenko M.A.* Osobennosti samoocenki starshih škol'nikov pri ovladenii sposobami uchebnoj raboty // Voprosy psihologii. — 1986. — № 3. — S. 42.
- [8]. *Salimova T.I.* Professional'noe stanovlenie Ja-koncepcii rukovoditelja sistemy obrazovanija: dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.01. — M., 2002. — 222 c.
- [9]. *Solov'jov I.O.* Razvitie professionala v akmeologičeskoj srede: avtoref. dis. ... dokt. psihol. nauk. — M., 2011.
- [10]. *Solov'eva N.V.* Professional'noe stanovlenie specialista s vysshim obrazovaniem: avtoref. dis. ... dokt. ped. nauk. — M., 1997. — 36 s.