
Взаимосвязь личностного потенциала и профессионального управления людьми

Шубенко Анастасия Дмитриевна
студентка КамГУ им.Витуса Беринга,
Россия, г. Петропавловск-Камчатский
E-mail: tear-94@mail.ru

Научный руководитель: **Водинчар Екатерина Александровна**
кандидат психологических наук,
доцент
КамГУ им.Витуса Беринга,
Россия, г. Петропавловск-Камчатский

В статье рассмотрены теоретические основы и различные подходы при определении личностного потенциала, рассмотрен личностный потенциал в контексте психологии управления и его взаимосвязь с профессиональным управлением людьми.

Ключевые слова: личность, личностный потенциал, управление, управленческая деятельность, управленческие способности, руководитель, личностно-профессиональный потенциал.

A.D. Shubenko

INTERCOMMUNICATION OF PERSONAL POTENTIAL AND PROFESSIONAL MANAGEMENT OF PEOPLE

The article shows theoretical principals and different approaches to the definition of personal potential, personal potential in the context of management's psychology and its intercommunication with professional management of people.

Key words: person, personal potential, management, management activity, management abilities, manager, personal and professional potential.

Современный уровень развития общества и производства, а также масштабные изменения в экономической и социальной сферах предъявляют повышенные требования к человеку в его профессиональной деятельности, возрастает значимость социальных последствий человеческих решений. Изменение социально — экономической обстановки потребовало существенной перестройки стратегии, тактики и психологии управления. Расширился спектр управленческих проблем, в котором особую актуальность и значимость приобретают социально — психологические аспекты руководства трудовыми коллективами. Выбор руководителем оптимальных форм общения с подчиненными и методов воздействия на них должен основываться на знании особенностей восприятия людьми друг друга [16].

Переход к рыночной экономике сопровождается экономическими трудностями в сфере промышленного производства, которые вызывают рост социального напряжения в трудовых коллективах. В определенной мере его можно нейтрализовать применением оптимальных форм и методов управления [16].

Актуальность процесса психологической перестройки мышления руководителя становится все более важной, особенно в контексте развития личностного потенциала руководителя как фактора, системно определяющего эффективность деятельности организации[7].

Формирование организационных структур, координация их действий, эффективная работа каждого

структурного подразделения и умелое управление на предприятии процесс сложный и ответственный [7].

Система управления делится на две подсистемы управляемую — объект и управляющую — субъект. Наиболее интересным, на наш взгляд, для изучения в системе управления будет являться субъект управления, как основное звено в системе взаимосвязанных элементов и подсистем взаимодействующий между собой и участвующих в процессе воздействия на объекты управления и внешнюю среду[7].

Ключевым субъектом управленческой деятельности является руководитель, который включен одновременно в различные сферы деятельности (профессиональную, организационную, управленческую, общественную) [5].

Человек в процессе любой деятельности, даже работая на конвейере, когда он является функциональной единицей и определенными способностями претендует на уникальность, на качественную специфичность и индивидуальный подход к процессу управления. Как же он приходит к этому, и что является собственно личностным потенциалом в его деятельности, рассмотрим, изучив научные взгляды зарубежных и отечественных психологов [13].

Современная психология личности представляет собой весьма эклектичную область, специфическое предметное содержание и границы которой весьма нечетко определены [6].

Ряд авторов в разное время и в достаточно разных контекстах пытались вычлнить специфическое содержание личности. Можно сослаться на идею А.Н. Леонтьева (1983) о личности как особом измерении, несводимом к тому, в котором ведется изучение психических процессов, на идею В. Франкла (1990) о нозическом, духовном измерении, которое надстраивается над измерением собственно психологическим, идею Б. С. Братуся (1988) о разведении личности в узком смысле слова, характеризующейся особым содержанием, и личности в широком смысле слова. Во всех этих случаях под специфическим содержанием личности подразумевалось ее смысловое измерение (смысловая ткань, внутренний мир), что нашло отражение в перекликающихся между собой вариантах понимания структуры личности (Асмолов, 1990; Братусь, 1988; Леонтьев Д. А., 1993), которые достаточно близки: во всех трех моделях вычленяется смысловая сфера личности как специфическая ее ткань [6].

Однако это не позволяет еще говорить об имманентной динамике собственно личностного измерения: о личностном развитии — в отличие от развития личности, о личностном здоровье — в отличие от здоровья личности (понятия зрелости, развития и здоровья описывают с разных сторон фактически одно и то же). Личностное развитие не совпадает с развитием психическим, нравственным, интеллектуальным. Есть немало данных о том, что познавательная сфера, интеллект, нравственные ориентации, смысловая сфера и т. д. различаются у людей незрелых и зрелых, личностно здоровых и нездоровых, несформировавшихся как личность и сформировавшихся, но эти глубокие отличия не первичны. Их нельзя использовать в качестве объяснения того, почему этот человек такой, а не иной [6].

Для обозначения этого базового измерения — собственно личностного в личности — Д.А. Леонтьев предложил ввести понятие «личностный потенциал» (ЛП), который прямо не коррелирует с интеллектуальным развитием, с глубиной и содержательностью внутреннего мира и с творческим потенциалом. Также это понятие ввели для того, чтобы перейти от статичного к динамичному взгляду на личность [6]. .

На протяжении большей части XX в. главной проблемой психологии личности было объяснение ее устойчивости и самоидентичности. Их хорошо объясняла доминировавшая парадигма индивидуальных различий, оперировавшая в первую очередь понятием личностной

черты (диспозиции). Однако по мере проникновения в психологическую науку динамического понимания личности потребовались иные подходы. «Личность — это скорее переходный процесс, чем законченный продукт. В ней есть некоторые стабильные черты, но в то же время она постоянно изменяется» [10]. Сейчас в центре внимания находится проблема не устойчивости личности, а ее динамики, целесообразных изменений и трансформаций, при которых главное в личности сохраняло бы устойчивость.

Современная модель развития карьерообразующего пространства выдвигает новые требования к личности, ее внутренним резервам при реализации кадровой политики. В этой связи проблема личностного потенциала приобретает первостепенное значение [12].

Понятие «личностный потенциал» означает способность человека к умножению своих внутренних возможностей, в первую очередь — способность к развитию. Потенциал личности — возможность жить богатой внутренней жизнью и эффективно взаимодействовать с окружением, быть продуктивным, эффективно влиять, успешно расти и развиваться [14].

По Д. А. Леонтьеву «личностный потенциал предстает как интегральная характеристика уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий этой деятельности — как внешних, так и внутренних условий, под которыми понимаются биологические, в частности телесные, предпосылки, а также потребности, характер и другие устойчивые психологические структуры. Личностный потенциал отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете преодоление личностью самой себя» [6].

С позиции акмеологического подхода личностный потенциал включает в себя не только потенциальное в личности (способности, природнообусловленные профессионально важные качества, позитивные наследственные факторы и пр.), но и систему постоянно возобновляемых и умножаемых ресурсов — интеллектуальных, психологических, волевых и пр. (А. А. Деркач, В. Н. Марков) [12].

В контексте адаптационного ресурса (по А. Г. Маклакову) личностный потенциал характеризует адаптивные способности человека. Личностный адаптационный потенциал — это взаимосвязанные психологические особенности личности, определяющие эффективность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья. К нему отнесены уровень нервно-психической устойчивости, самооценка, уровень конфликтности, морально-нравственные качества, ориентация на существующие нормы поведения [8].

Личностный потенциал играет важную роль в адаптационном периоде, способствует формированию профессиональных навыков, оказывает влияние на успешность самореализации, карьеру, развитие способностей [12].

А. П. Егоршин рассматривает личностный потенциал с позиций управленческого подхода: «это — совокупность социальных элементов человека, влияющих на экономическую деятельность человека в рамках существующих морально — этических и правовых норм общества. К ним следует отнести качества личности, мораль, партнерство, соревнование, тип общения, конфликтность, искусство и техника переговоров» [4].

Разные профессии предъявляют разные требования к человеку, соответственно, и различные требования к его потенциальным возможностям и ресурсам [3, с. 22].

Оценка потенциала руководителя важна, так как она позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места, установить его профессиональную пригодность и будущую служебную карьеру [15].

Потенциал руководителя является комплексным понятием, отражающим его профессиональное состояние на какое — либо время. Потенциал специалиста является достаточно устойчивым показателем, но изменяющимся во времени. Рост потенциала в первую очередь зависит от самого специалиста (уровня его общего развития, потребностей, интересов), а во вторую очередь — от потенциала окружающих исполнителей [15].

Потенциал личности реализуется постепенно. Существует одна его особенность: чем выше потенциал, тем меньше времени тратит специалист на реализацию поставленной задачи. Если уровень специалиста ниже, чем требуемые знания и умения для решения задачи, то специалист должен повышать свой потенциал с определенной скоростью роста, или он будет вынужден покинуть среду, в которой находится [15].

Ведущую роль в развитии личности играет профессиональная деятельность. Профессионализация личностью своего потенциала выводит нас на понятие «профессиональный потенциал» (личностно-профессиональный потенциал). Личностно-профессиональный потенциал рассматривается как часть личностного потенциала, которая направлена на реализацию ресурсов личности в рамках избранной профессии [9].

В исследовании В.Н. Маркова развитие личности управленца и его профессиональные успехи во многом определяются наличием объективных и субъективных противоречий, таких как:

— противоречие между стремлением личности максимально реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности и необходимостью «запаса» внутренних ресурсов для преодоления непредвиденных жизненных

трудностей;

— на уровне управленческой деятельности важную роль играет противоречие между требованиями профессии к личности и ее возможностями;

— наряду с противоречиями, порождаемыми внешними объективными требованиями к личности, значительную роль играют внутриличностные противоречия между желаниями и возможностями управленца [9].

Управленческие способности личности представляют особый интерес при изучении участия личности в управленческой деятельности. Управленческие способности можно условно разделить на три группы: управленческие (менеджерские) способности, функционально-деятельностные, структурно-психологические [2].

Управленческие (менеджерские) способности — это те свойства индивида, которые проявляются через функции способностей, но не являются способностями в строгом смысле слова, но они важны для успеха в управленческой деятельности. Управленческие способности, в свою очередь, также делятся на три большие группы: биологические, общесоциальные и личностные качества [2].

Рассмотрим личностные качества: доминантность (дословно — господство, преобладание, влияние) — черта личности, состоящая в способности и потребности оказывать влияние на других людей и подчинять их своей воле; уверенность является стабилизатором личных усилий — индивидуальной деятельности руководителя; стремление к достижениям и предприимчивость; ответственность и надежность; независимость личности; эмоциональность; стабильность, стрессоустойчивость; способность создавать новые идеи; общительность, социабельность, коммуникабельность и т.д. [2].

Функционально-деятельностные способности включают только те свойства психики и качества личности, которые напрямую и наиболее значимо влияют на управленческую

деятельность. Выделяют две подгруппы способностей: общеуправленческие способности и частные управленческие способности.

1) Общеуправленческие способности, их необходимость обусловлена содержанием управленческой деятельности как типа профессиональной деятельности. Они включают:

— психологическая избирательность: проявляется в нескольких личностных и поведенческих индикаторах, это повторяющиеся факты быстрого и точного отражения психологических особенностей других людей, способность мысленно поставить себя в ситуацию другого человека, склонность к социологическому и психологическому анализу, объяснению поведения других людей и своего собственного;

— практический психологический ум: это адекватное распределение обязанностей в коллективе с учетом индивидуальных особенностей людей, высокая обучаемость, учет взаимоотношений людей, способность стимулировать мотивы и т.д.;

— психологический такт проявляется в чувстве меры во взаимоотношениях с людьми, в речевой адаптации к разным людям, чуткости, внимательности, простоте, естественности в общении, чувстве справедливости, объективности подхода к подчиненным и т.д.;

— общественная энергичность — эмоциональное воздействие проявляющееся в интонации, ударениях, паузах, логическая убедительность воздействия словом и делом, уверенность в своих силах, способность правильно и быстро выбрать момент решающего воздействия и т.д.;

— требовательность — смелость предъявления требований, категоричность, самостоятельность, гибкость требований;

— критичность — умение выявить недостатки, прямота и смелость критики, ее логичность и аргументированность, доброжелательность критики.

2) Частные управленческие способности обеспечивают эффективное выполнение отдельных управленческих функций и включают: склонность к организаторской деятельности, склонность к целеполаганию, склонность к прогнозированию, склонность к планированию, склонность к принятию управленческих решений, коммуникативные способности, мотивирующие способности, способности контроля, способность разбираться в людях, профессиональная компетентность руководителя [2].

Структурно-психологические характеристики также делят на две подгруппы: общие и специальные способности [2].

Общие способности необходимы для многих видов деятельности, однако для управленческой деятельности важна развитость основных психических процессов. К числу общих способностей относят: интеллект, креативность, обучаемость, рефлексивность, активность, саморегуляция [2].

Специальные способности: память (долговременная и оперативная), мыслительные способности, воля, ощущение, представления, внимание, воображение [2].

Выяснению влияния определенных качеств на эффективность руководства были посвящены достаточно многочисленные эмпирические исследования. Р.М. Стогдилл (США) обобщил результаты 163 работ, пытаясь установить наличие и характер зависимости между отдельными чертами и успехом руководителя [2].

Индивидуальные качества руководителя он объединил в шесть групп: физические характеристики; социальное происхождение; способности — интеллект, рассудительность, знания, умение выражать свои мысли; личные особенности — приспособляемость, доминирование, независимость, оригинальность, уверенность в себе; отношение к задачам — трудовая мотивация,

ответственность, инициатива, упорство, ориентация на производственные задачи; социальные способности и навыки — готовность к кооперации с другими, популярность [2].

Общие ролевые требования к руководителю включают ряд функций, направленных на отбор, выполнение групповых производственных задач, а также на поддержание и активизацию деятельности сотрудников и отдельных групп [2].

Ролевая модель руководителя заключается в выполнении следующих задач: определение целей и задач деятельности организации, подчиненных; постановка задач перед подчиненными; стимулирование работы подчиненных; координация деятельности внутри организации; контроль за выполнением работы; оценка исполнения [2].

Психологические характеристики деятельности руководителя имеют: большое разнообразие содержания профессиональной активности; повышенную ответственность за состояние ресурсов и результаты деятельности; творческий характер работы при обычном дефиците информации, времени и средств; особую роль коммуникативных функций, поскольку управленческая деятельность протекает посредством общения; высокую общую нервно-психическую напряженность [2].

Поведенческая реализация управленческой роли складывается из двух процессов: управленческое общение и управление собой как процесс совершенствования своих личностных качеств [2].

Управленческое общение, в свою очередь, может реализовываться в двух формах: в форме ситуационных взаимодействий с подчиненными и в форме производственных совещаний, собраний, конференций, т.е. формализованных и организованных встреч руководителей с коллективом [2].

Управление собой предполагает, что руководитель должен осознавать себя как личность, которой будут подражать, он должен подвергать себя самооценке и создавать свой образ, соответствующий представлениям об эффективном управляющем, т.е. «Я-концепцию». Под управлением собой понимают развитие характерных черт руководителя, позволяющих ему эффективно трудиться. Эти черты можно сгруппировать следующим образом: поддержание физического здоровья, рациональное распределение сил, преодоление трудностей, рациональное распределение времени [2].

Еще одним результатом управления собой при выполнении роли руководителя является формирование управленческого менталитета — определенного мироощущения, мировосприятия руководителя. Управленческий менталитет — определенная система образов и представлений руководителя о себе, своих подчиненных, об эффективности своей работы. Все элементы данной системы образов тесно взаимосвязаны и выполняют функцию регулирования поведения руководителя [2].

В различные периоды существования и развития организации роль руководителя может выполняться по-разному: предприниматель — новатор, коммерсант, администратор, лидер — мотиватор, практический психолог — воспитатель, создатель организационной культуры, координатор, коммуникатор, социальный контролёр, дипломат [2].

Особенности личностных качеств руководителя, понимание, усвоение и выполнение им своей роли определяют и его управленческий стиль [2].

Индивидуальный стиль выполнения роли складывается из: потребностей, интересов, мотивов личности; ответственности личности; уровня притязаний человека; самооценки личности [2].

Формирование организационных структур, координация их действий и умелое управление является основной задачей руководителя на предприятии. Управление людьми процесс сложный

и ответственный, именно от умений и навыков руководителя, его личностного потенциала зависит эффективная работа в системе управления. Качества, присущие эффективному руководителю, даны не только от рождения, но многие из них приобретаются в процессе профессиональной деятельности, поэтому необходима серьезная морально-психологическая перестройка руководителя и настройка его на использование новых интенсивных методов управления. При этом вполне правомерна постановка задачи развития личностно-профессионального потенциала руководителя как фактора, определяющего эффективность работы в системе управления, способность влиять на ход событий.

Библиографический список

1. *Вавилова Н. В.* Журнал [Известия Самарского научного центра Российской академии наук](#). Выпуск № 5-3 / том 12 / 2010.
2. Демчук Н.В. Социология управления: Учеб.пособие /НФИ КемГУ. — Новокузнецк, 2005. с.
3. *Дружилов С. А.* Психология профессионализма. Инженерно — психологический подход. — Х.: «Гуманитарный Центр», 2011. — с. 22.
4. *Егоршин А. П.* Управление персоналом: Учебник для вузов. — Н.Новгород: НИМБ, 2007. — с. 675.
5. Интернет портал Дальневосточного государственного университета путей сообщений [Электронный ресурс]. -URL: http://edu.dvgups.ru/METDOC/CGU/PSIHOLOG/OBPSIX/MET_REC/U_M_P/frame/1_3.htm
6. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева: Смысл; Москва, 2011. — 680 с.
7. *А.В. Назаренко, В.В. Лаврик.* Личностно-профессиональный потенциал руководителя. Журнал Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. Выпуск № 1/2014.
8. *Маклаков А. Г.* Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих // Автореф. дис. ...д-ра психол.наук. СПб.: СПбГУ, 1996. —37 с.
9. *Марков В. Н.* Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: Дис.... д-ра психол. наук: 19.00.13: Москва, 2004. — 453 с.
10. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды. М.: Смысл, 2002. С. 175
11. *Старикова О. В.* Личностный потенциал // Преступление и наказание от «А» до «Я» (словарь по пенитенциарной психологии) / под общей редакцией Д. В. Сочивко. —М.: МПСИ, 2009. — с. 145.
12. *Тавилова Н. Н.* Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии // Психология в России и за рубежом: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2013 г.). — СПб.: Реноме, 2013. — С. 98-103.
13. *Чередниченко И. П., Тельных Н. В.* Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». — Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.
14. [Электронный ресурс] http://www.psychologos.ru/articles/view/potencial_lichnosti
15. [Электронный ресурс] [htmlhttp://studopedia.ru/3_65621_otsenka-potentsiala-rukovoditelya.html](http://studopedia.ru/3_65621_otsenka-potentsiala-rukovoditelya.html)
16. [Электронный ресурс] <http://works.doklad.ru/view/DRTWUgzTGcs/all.html>