

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

Сложные взаимосвязи политических, социальных, экономических процессов в современном российском государстве и обществе формируют запрос на управленцев нового поколения. Современный руководитель вне зависимости от своего профессионального уровня и области деятельности постоянно сталкивается с объективно растущими социальными требованиями принимать сложные и ответственные решения. Всё это зачастую ставит на грань возможного личностные ресурсы управленца.

Развитие личности управленца и его профессиональные успехи во многом определяются наличием объективных и субъективных противоречий, среди которых необходимо выделить:

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

–противоречие между требованиями профессии к личности и возможностями самой личности;

–противоречия, порождаемые внешними объективными требованиями к личности, и представлениями самого человека о своих внутриличностных ресурсах.

Главной предпосылкой успешной самореализации личности в профессиональной деятельности и достижения высокого управленческого уровня в современных условиях может выступать индивидуальная система внутренних ресурсов человека, востребованных в профессиональной деятельности, что в нашем исследовании мы определяем как личностно-профессиональный потенциал.

О потенциалах человеческого развития писал основоположник акмеологии Б. Г. Ананьев. Рефлексивно-инновационный и творческий потенциал взрослого человека и способы его развития активно исследуются в рамках акмеологии И. В. Байером, Н. В. Васиной, А. А. Деркачем, С. Н. Масловым, И. Н. Семёновым, С. Ю. Степановым, В. Н. Толмачёвым и др. Активно разрабатываются тесно связанные с феноменом потенциала технологии саморегуляции психических состояний как фактора повышения работоспособности и эффективности деятельности в рамках подходов стрессменеджмента (О. И. Жданов), гуманитарно-технологического развития (А. С. Гусева), аутоп-

психологической компетентности (Л. А. Степнова), психической устойчивости (М. Ф. Секач), саморегуляции психических состояний (Л. Б. Забелова). Эти исследования могут рассматриваться как важный вклад в изучение способов регуляции и оптимизации личностно-профессионального потенциала кадров управления.

В то же время, несмотря на достаточно широкий спектр теоретических подходов, опирающихся на понятие «потенциал», это понятие всё ещё не получило целостной и систематической научной разработки. Анализ исследований в области рассматриваемой проблематики показывает, что интегративное понятие «потенциал» сформулировано недостаточно четко, а разработка методов его оценки нуждается в дополнительной разработке.

Таким образом, на нынешнем этапе развития акмеологии перспективными направлениями в изучении личностно-профессионального потенциала кадров управления являются:

- разработка целостной психолого-акмеологической концепции личностно-профессионального потенциала;
- определение методов его психолого-акмеологической оценки;
- выявление возможностей оптимизации личностно-профессионального потенциала кадров управления.

Особый интерес в рамках нашего исследования представляет построение моделей и методов психолого-акмеологической оценки личностно-профессионального потенциала кадров управления. Понятие «акмеологическая оценка» продолжает ряд понятий, возникших в процессе развития акмеологии как комплексной междисциплинарной практико-ориентированной науки: акмеологическая диагностика, акмеологический мониторинг, акмеологическое прогнозирование.

Отличительной особенностью акмеологической оценки личностно-профессионального потенциала является то, что такая оценка позволяет не только оценивать объективные результаты деятельности управленческого персонала, но и прогнозировать возможности повышения эффективности его труда и личностно-профессионального развития, предсказывать профессиональную успешность работника.

Акмеологичность оценок определяется комплексным привлечением всей возможной информации об оцениваемом человеке, ориентацией на перспективу его восходящего профессионального развития, активностью подхода к процедуре диагностики и использованием активности субъекта деятельности.

Основой комплексной оценки личностно-профессионального потенциала управленца являются индивидуальные объективные достижения личности в профессиональной и непрофессиональной сфере в сочетании с субъективным отношением личности к этим достижениям и временем, необходимым для их осуществления. Установлено, что фундаментальными факторами профессиональной и жизненной успешности руководителей являются особенности психического строения их личности, проявляющиеся в высокой активности и позитивности установок. К производным факторам, определяющим силу личности, относятся высокая общительность, высокий уровень самоконтроля, разумная склонность к риску, предприимчивость и др.

Кроме изучения и оценки психологических факторов особый интерес представляет определение влияния биографических условий на успешность реализации потенциала руководителя.

Особо важной также представляется задача по установлению факторов и условий оптимальной реализации личностно-профессионального потенциала и выявлению типичных внутренних трудностей самореализации современных российских кадров управления. Поэтому знание психических и биографических детерминант внутренних трудностей, стихийных способов их преодоления является важной предпосылкой организации целенаправленной системы психолого-акмеологической поддержки профессиональной деятельности кадров управления.

Таким образом, в настоящее время к важнейшей задаче акмеологии можно отнести обеспечение оптимального соотношения между требованиями к личности управленца и его возможностями, обуславливающими высокую социальную эффективность его профессиональной деятельности. Ее решение возможно путём глубокого анализа и всестороннего изучения феномена личностно-профессионального потенциала кадров управления, разработки методик его оценки и оптимизации. От ее решения зависит сохранение и умножение личностно-профессионального потенциала нации, обеспечение национальной безопасности и, что особенно важно для нашего исследования, оказание психолого-акмеологической поддержки человеку в его личностно-профессиональном развитии и самореализации.