

В. А. Чупина, Ю. А. Митько
РГППУ, г. Екатеринбург

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОПРЕДЕЛЕНИИ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЦЕССА САМОРЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Практическая направленность акмеологии как науке о достижении вершин в личностно-профессиональном развитии состоит в разработке акмеологических технологий диагностики и актуализации личностно-профессионального роста государственных служащих. Одна из таких технологий – технология реализации личностно-профессионального потенциала.

В нашем исследовании мы определяем личностно-профессиональный потенциал, как систему скрытых внутренних ресурсов, направленную на получение социально значимых результатов в профессиональной деятельности.

Каждый человек обладает внутренними ресурсами: биологическими (здоровье, пол, возраст), психическими (характер, темперамент, сила воли), личностными (жизненный опыт, знания, навыки). В зависимости от величины потенциала и того, каким образом государственный служащий распределяет свои внутренние ресурсы между семьей, увлечениями, работой, обучением и другими жизненно важными для человека сферами, он либо достигает высокого профессионального уровня и успехов в работе, либо нет.

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), аутопсихологической 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. Особый интерес в логике нашей работы представляет методика

оценки личностно-профессионального потенциала, разработанная В. Н. Марковым.

Главной предпосылкой объективно высоких результатов и достижений в профессиональной сфере является успешная самореализация личности за счет оптимального использования внутренних ресурсов. Содействовать оптимальной реализации потенциала государственных служащих возможно путём применения методов его комплексной акмеологической оценки.

Оценка личностно-профессионального потенциала государственных служащих основана на изучении признаков наличия (отсутствия) потенциала личности необходимого для успешной профессиональной деятельности. Такими признаками являются социально значимые жизненные и профессиональные достижения личности, так как установлено, что факты жизненного пути в значительной мере определяют перспективы развития личности.

При повышении уровня должности государственного служащего, управленца роль его личностных качеств возрастает, однако ключевым является его опыт. Поэтому, ведущим фактором оценки выступает опыт личности, как жизненный, так и профессиональный.

При проведении исследования в данном направлении важно, чтобы оценка была комплексной и всесторонней: величина личностно-профессионального потенциала человека имеет большое значение, но важно также понимать в какой сфере этот потенциал реализуется и возможно ли его приращение в будущем.

Значительный личностно-профессиональный потенциал государственного служащего не может служить единственным критерием в прогнозировании результативности его деятельности, так как при высоких значениях величины потенциала возможна низкая степень его концентрации в профессиональной сфере. Концентрация характеризует способность личности реализовать себя в работе и в этом смысле близка к понятию силы личности. С повышением способности личности к профессиональной концентрации потенциала возрастают её профессиональные успехи.

Способность к концентрации потенциала в профессиональной области должна быть оптимальна, то есть не слишком мала, но и не слишком велика. Оптимальным является расходование на профессионально-управленческую деятельность около 40% личностно-профессионального потенциала. При большем и меньшем её уровне успешность управленческой деятельности начинает снижаться [2, с. 254].

Низкая концентрация на профессиональной деятельности может быть связана либо с внутренними факторами, если направленность человека не совпадает с той работой, которую он выполняет, либо с внешними – отсутствием в организации условий для максимальной реализации личностно-профессионального потенциала служащих. В первом случае проблему можно решить путём профориентации (смены сферы деятельности). Во втором случае необходимо решать проблемы менеджмента в организации, препятствующие самореализации служащих. Важно выявить внутренние трудности и внешние условия, препятствующие реализации личностно-профессионального потенциала в профессии.

Низкое значение индекса «концентрация» может быть также связано с небольшим стажем работы на управленческой должности и молодым возрастом. Способность концентрировать усилия в профессиональной сфере поступательно развивается в ходе выполнения (особенно успешного) работы. С возрастом индекс профессионально-управленческой реализованности возрастает. Это происходит в связи с ростом веса событий из сферы профессиональной деятельности в общей совокупности событий, происходящих в жизни личности, по мере взросления [3, с. 158].

Большое значение имеет характер распределения внутренних ресурсов человека между основными жизненно-важными сферами. Оптимальным является вариант равномерного распределения потенциала, в этом случае развитие личности можно считать гармоничным.

Сосредоточение усилий на самореализации в одном или ограниченном количестве направлений представляет собой экстремальный способ реализации личностно-профессионального потенциала. Так, например, происходит при достижении высоких результатов в профессиональной сфере за счёт семейной сферы и отказа от увлечений и хобби.

Экстремальность реализации личностно-профессионального потенциала не способствует достижению высокого профессионального, в том числе управленческого уровня, так как если по какому-то направлению реализация потенциала стремится к максимальной, тут же, по другим направлениям, реализация приблизится к минимальной, что повлечёт за собой возникновение психологических, а затем, возможно, и соматических проблем.

Таким образом, акмеологическая оценка личностно-профессионального потенциала государственных служащих позволяет выявить особенности и проблемы самореализации личности в профессиональной сфере

На основе результатов оценки возможна разработка практических рекомендаций по совершенствованию работы с персоналом в плане отбора (подбора), профессионального развития, содействия оптимальной самореализации специалистов.

Применение акмеологических технологий диагностики и актуализации личностно-профессионального в кадровой работе способствует повышению результативности государственных служащих и, что самое важное, способствует гармоничному и эффективному развитию личности в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учебное пособие. Издание второе, перераб. и доп., стереотипное / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2009. 166 с.
2. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация. Москва: РАГС, 2004. 453 с.
3. Марков В. Н., Чирковская Е. Г. Диагностика личностно-профессионального потенциала: учебное пособие. Москва, 2005. 230 с.

Е. П. Шавнина

УГЛУ, г. Екатеринбург

О МЕТОДАХ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

В образовательных стандартах третьего поколения (ФГОС ВПО) есть прямое указание на то, что студент должен участвовать в формировании своей индивидуальной образовательной траектории (ИОТ), т.е. подразумевается **активное** участие студента в процессе обучения. В качестве примера приведем формулировку указанного положения в стандарте бакалавриата для направления 260100: «Вуз обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения, включая возможную разработку индивидуальных образовательных программ» [2, с. 18]. Кроме этого, в тексте сказано, что обучающиеся имеют право при формировании своей ИОТ получить консультацию в вузе по выбору дисциплин (модулей) и их влиянию на будущий профиль подготовки. Но сейчас большинство вузов не имеет отлаженной системы консультаций, а студентов никто не учит проектированию ИОТ. Это связано не только с тем, что массовое введение системы «магистратура-бакалавриат» в России началось недавно, но и с недостаточным развитием