

Поэтому чем больше будет сделано руководством и сотрудниками на пути укрепления социального доверия, тем менее напряжены потенциальные конфликты.

Интерес к практике урегулирования и управления конфликтами развивается в различных направлениях науки и общественной жизни, и проблема заключается не в ликвидации конфликтов, а в поиске способов бескризисного существования в конфликтных ситуациях.

Таким образом, способы урегулирования конфликтов влияют на когнитивный уровень изменений личности, эмоциональный и поведенческий, а это в свою очередь оказывает влияние на изменение культуры организации, как одной из составляющей организационной психологии.

*Павлова А.М.*

### **ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

В условиях нарастающей конкуренции и интенсивных технологических преобразований существует социально и экономически обусловленная потребность в прогнозировании успешности деятельности субъекта труда, его способности к инновационным преобразованиям. В качестве средства определения предвидимых тенденций развития личности специалиста нами обосновывается возможность оценки его профессионально-личностного потенциала.

В психологии накоплены многочисленные данные, показывающие многомерность, разнопорядковость потенциального психического, которое выступает таковым по отношению к действительному, актуальному. Разные стороны потенциального психического получили свое закрепление в понятиях задатков, природных предпосылок, «зоны ближайшего развития», психологической готовности, психологических резервов и ресурсов, эффектов микроразвития и др. В содержании этих понятий отражены важные характеристики взаимосвязи потенциального и актуального: потенциальное не есть нечто скрытое, никак не обнаруживающее себя; оно проявляется, но лишь эпизодически, в нестойких и изменчивых формах.

Под потенциальным в самом общем виде понимаются такие свойства, возможности личности, которые могут осуществиться и стать реально-

стью только при определенных условиях. С другой стороны, потенциальное выступает как результат развития, как сложное системное образование, которое включает в себе новые движущие силы дальнейшего развития личности. Под актуальным понимается качественно новый уровень развития потенций, отражающий новые возможности личности, способствующие ее дальнейшему развитию. Через актуальные проявления – деятельность, действия, отношения и т. д. – представляется возможным судить о содержании потенциальной сферы личности до создания условий ее перехода в реальное актуальное [6].

Между потенциальным и актуальным существуют отношения, аналогичные отношениям категорий возможности и действительности: одно переходит в другое и реализует его под влиянием как субъективных, личностных особенностей, так и объективных, социальных условий. Данное взаимодействие имеет три уровня связей и отношений:

#### 1. Отражающие прошлое.

Личностный потенциал представляет собой устойчивую совокупность наличных свойств, накопленных человеком в процессе жизнедеятельности и обуславливающих его способность (возможность) к оптимальному осуществлению деятельности. Используемое в этом плане понятие «потенциал» фактически принимает значение близкого ему понятия «ресурс», от которого зависит успешное решение тех или иных задач.

#### 2. Репрезентирующие настоящее.

Акцент делается на процесс актуализации имеющихся потенций, их практическое применение и деятельностное использование. В этой своей функции понятие «потенциал» отчасти совпадает с другим близким ему понятием – «резерв». Следует отметить содержательное различие в понимании резерва: 1) как не использованной возможности: не актуализированные элементы потенциала ведут к снижению эффективности его функционирования (в частности, не используемые в работе трудовые навыки утрачиваются); 2) как «запаса прочности», обеспечивающего надежность и возможность его развития.

#### 3. Ориентированные на будущее.

В процессе деятельности не только реализуются имеющиеся способности, переходя из потенциальной формы в актуальную, но и формируются новые [25].

Проблема потенциальных возможностей личности их реализации в той или иной мере затрагивалась в работах С.Л. Рубинштейна, В.Н. Мясищева, Б.Г. Ананьева. У них можно найти такие понятия, как «актуальная потребность», «актуальная способность», «актуальная ситуация», «актуальные и потенциальные характеристики человека».

С.Л. Рубинштейн подчеркивал, что человека как личность характеризует не только то, что он есть, но и то, чем он хочет стать, к чему он активно стремится. «Личностное развитие, – пишет он, – может быть понято как реализация индивидом своей потенциальной универсальности, бесконечности, как становление Человека в Индивиде». То есть его характеризует не только то, что уже сложилось и реально функционирует в его личности, но и то, что составляет «внутреннее содержание личностного развития» (сфера возможностей) (цит. по [5, с. 143]).

Важнейшая детерминирующая функция сферы потенциального в развитии личности, служащая источником смыслообразования, временной перспективы отмечалась также А.Н. Леонтьевым, Л.И. Божович, Е.М. Борисовой. Понятие потенциалов применительно к психике в целом использовалось Б.Ф. Ломовым, который в связи с этим ставил вопрос о возможностях человеческой психики как ее еще не использованных резервах, способных актуализироваться под влиянием определенных условий.

В.Н. Мясищев выделял в структуре психического два базисных образования: процессуальное и потенциальное. Они составляют единство, выступая при этом различными, а не тождественными понятиями. «Потенциальное психическое, – как отмечает В.Н. Мясищев, – не является предметом непосредственного наблюдения, а определяется на основе умозаключения» [27, с. 342]. Психические образования являются потенциальным психическим, реализующимся, формирующимся в процессе деятельности.

Б.Г. Ананьев, исследуя процесс онтогенетического развития человека, особое значение придавал проблеме изучения психических резервов и ресурсов, ставил вопрос о раскрытии истинных потенциалов развития человека. Под потенциалом он понимал свойства индивида и личности, определяющие готовность и способность к выполнению деятельности и достижению в ней определенного уровня продуктивности, интегрируемые в человеке как в субъекте деятельности. Наряду со способностями и одаренностью он включал в человеческий потенциал и ряд других свойств, которые относятся к разным классам потенциалов человеческого развития. По

его мнению, потенциалы развития являются одним из существенных свойств как личности, субъекта деятельности, так и индивида. Он писал: «Человек как субъект трудовой деятельности обладает определенными потенциалами – трудоспособностью и работоспособностью, специальными способностями, активностью в форме ценностных ориентаций, мотивов, наконец, сформированным в самой деятельности практически опытом с различными степенями обобщенности» [3, с. 321].

Целесообразно, по мнению Б.Г. Ананьева, рассматривать потенциальные характеристики с точки зрения функциональной стороны структуры личности. В связи с этим ядром потенциала личности автор называет трудоспособность [4]. «Трудоспособность человека в виде готовности к производительной деятельности складывается еще до начала профессиональной трудовой деятельности, а затем развивается вместе с трудоспособностью как потенциалом основной деятельности в сфере производства, обслуживания и т. д.» [4, с. 168].

Более специальными выражениями потенциала в профессиональной деятельности являются специальные способности (конструктивно-технические, организаторские, педагогические, художественные и пр.), которые связаны с общей одаренностью как основной потенциальной характеристикой человека [4]. Кроме того, одно из центральных мест среди потенциалов субъекта также занимает интеллект как «многоуровневая и многокомпонентная организация познавательных сил, в которую входят психофизиологические функции, психические процессы, состояния и функции» [4, с. 8].

Рассматривая интеллектуальный потенциал как многоуровневую организацию познавательных возможностей человека, Б.Г. Ананьев придавал важное значение ее базовым характеристикам – психофизиологическим познавательным функциям (память, внимание, сенсорно-перцептивная и мыслительная функция). Им и его сотрудниками были экспериментально показаны подвижность и изменчивость этих характеристик интеллекта на разных этапах жизненного пути человека.

Важнейшую задачу при разработке теории индивидуального развития Б.Г. Ананьев видел в том, чтобы создать в системе этих понятий определенную иерархию, выявить субординацию и соотнесение возможностей. Такая работа должна завершиться построением общей модели резервов и ресурсов личности.

Близким понятию «потенциал личности» является представление о зоне ближайшего развития Л.С. Выготского. Первоначально данное понятие вводилось для характеристики связи обучения и психического развития ребенка, однако на сегодня оно используется далеко за пределами педагогики. Зона ближайшего развития определяется содержанием тех задач, которые человек еще не может решать самостоятельно, но осуществляет с чьей-то помощью [11, 20].

Положения о формировании в процессе деятельности потенциальной сферы или функционального запаса разработаны к настоящему времени применительно к мотивационной сфере личности В.Г. Асеевым [10], к способностям личности Т.И. Артемьевой [8, 9], к интеллекту Я.А. Пономаревым [31] и Е.Ф. Рыбалко [32, 33], к деятельности оператора В.Д. Зинченко, управленческой деятельности А.Г. Шмелевым [36], деятельности человека в экстремальных условиях А.Г. Маклаковым [26].

Анализ литературы позволил установить, что понятие человеческого потенциала анализируется в следующих аспектах: экономическом (человеческий капитал, трудовой потенциал и пр.) (С.А. Дятлов, Е.В. Ленский, Э.М. Либанова, Е.А. Палий) [15, 23, 24]; социально-организационном (человеческие ресурсы) (Ж.-М. Галь, В.А. Дятлов, А.А. Лобанов, В.В. Травкин) [12, 33, 18], социально-экологическом (общая жизнеспособность, жизненный потенциал) (Н.Н. Авдеева, И.И. Ашмарин) [2, 14], социально-психологическом (личностный потенциал) (Г.М. Зараковский, С.А. Заруцкий, Г.Л. Смолен, Г.Н. Солнцева, Г.Б. Степанова и др.) [16, 17, 34].

Понятие «профессионально-личностный потенциал» ориентировано на представление о специалисте как о целостном субъекте профессиональной деятельности и имеет системную природу. Системный подход к изучению психических явлений позволяет рассматривать, с одной стороны, их включенность в систему жизненных связей и отношений человека с миром, с другой – самостоятельность психического целого относительно образующих его компонентов (В.А. Барабанщиков, Б.Ф. Ломов, Б.Г. Юдин).

Компонентно-структурный анализ профессионально-личностного потенциала субъекта инженерно-конструкторской деятельности позволил рассмотреть его в качестве двухуровневой системы, которая формируется в процессе развития субъекта труда (табл. 1).

Таблица 1

## Модель профессионально-личностного потенциала

Уровень	Содержание
Индивидуально-личностный	Мотивационный блок (потребности, мотивационные установки)
	Познавательный-инструментальный блок (конструктивно-технические способности)
Процессуально-технологический уровень	Профессиональные компетенции (конструктивно-техническая, организационно-технологическая, операционально-оценочная, социальная, персональная)
	Саморегуляция деятельности

В структуре первого уровня (индивидуально-личностного) нами выделено два блока: мотивационный и познавательный-инструментальный. Мотивационный блок включает в себя потребности, мотивационные установки субъекта труда, определяющие направленность развития второго (познавательный-инструментальный) блока, который содержит конструктивно-технические способности.

Второй уровень – процессуально-технологический – представлен характеристиками, обеспечивающими реализацию (актуализацию) индивидуально-личностных особенностей в конкретной профессиональной деятельности (конструктивно-технической). В структуре процессуально-технологического уровня нами выделены профессиональные компетенции и саморегуляция деятельности.

Для описания успешности выполнения конструктивно-технической деятельности использовано понятие профессиональных компетенций, которое отражает способность и готовность субъекта труда мобилизовывать в профессиональной деятельности собственные знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий (Э.Ф. Зеер). На основе анализа профессиональных задач инженеров-конструкторов выделены конструктивно-техническая, организационно-технологическая, операционально-оценочная, социальная и персональная компетенции, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности конструкторов на всех этапах проектирования.

Саморегуляция деятельности в структуре процессуально-технологического уровня профессионально-личностного потенциала способствует актуализации мотивационных и инструментальных компонентов

потенциала субъекта труда, обеспечивая их функциональное взаимодействие с учетом особенностей выполняемой профессиональной деятельности.

Системообразующим признаком профессионально-личностного потенциала является мотивационный блок, который определяет направление, глубину и успешность развития познавательно-инструментальных характеристик, а также функционирование профессионально-личностного потенциала как целостного образования.

Внешнее функционирование потенциала обеспечивается включенностью субъекта в профессиональную деятельность и регламентируется ее нормативными требованиями. В основе внутреннего функционирования структурных компонентов потенциала лежит субъектная активность инженера-конструктора. Под влиянием изменяющихся условий профессиональной деятельности и собственной активности субъекта формируются качественно новые элементы в структуре потенциала, которые способствуют переходу субъекта на новый уровень профессионального развития.

Рабочее определение профессионально-личностного потенциала сформулировано нами следующим образом: это системное образование (в единстве индивидуально-личностного и процессуально-технологического уровней), которое формируется у человека как субъекта трудовой деятельности, обеспечивая его поступательное профессиональное развитие.

Развитие субъекта в ходе выполнения трудовой деятельности рассматривается в психологической науке как процесс овладения определенными знаниями, умениями и навыками, формирования профессионально важных качеств (В.Д. Шадриков, Р.В. Шрейдер), становления субъекта деятельности (Л.А. Головей, Е.А. Климов), достижения вершин профессионализма (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.С. Огнев). Ведущая роль в профессиональном развитии отводится социальным факторам (Э.Ф. Зеер, Т.В. Кудрявцев), свойствам личности, определяющим субъективную активность человека: профессионализм (А.К. Маркова), самосознание и потребность в самореализации (Л.М. Митина), целеполагание (Ю.П. Поваренков).

Обобщение данных подходов позволило сделать вывод о том, что профессиональное развитие представляет собой длительный, динамичный, многоуровневый процесс включения человека в профессиональную сферу в форме деятельностного опосредования, который протекает неотделимо от развития личности.

В контексте данного исследования на основе периодизации профессионального развития, предложенной Э.Ф. Зеером, осуществлен анализ этого процесса как последовательного развертывания потенциальных возможностей личности. Актуализация потенциала субъекта труда в процессе преобразования деятельности способствует созданию внутриличностных предпосылок его перехода на следующую стадию профессионального развития.

Успешность последовательного присвоения личностью социального опыта в результате преобразования деятельности характеризуется уровнем сформированности соответствующего профессионально-психологического потенциала. Преобразование деятельности в процессе развития личности обеспечивает расширение ее потенциальных возможностей, которые под влиянием субъектной активности могут быть актуализированы, создавая предпосылки для перехода субъекта труда на следующую стадию профессионального развития (табл. 2.).

Содержание и структура профессионально-личностного потенциала рассматривались нами на примере субъектов инженерно-конструкторской деятельности, находящихся на стадиях адаптации, первичной и вторичной профессионализации, а также на стадии мастерства.

Профессиональная адаптация инженера-конструктора характеризуется первоначальным включением субъекта в деятельность профессиональной группы. Данный процесс сопровождается приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций на фоне перестройки психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности.

Таблица 2

Развитие профессионально-личностного потенциала субъекта профессионального развития

Стадии профессионального развития	Структурные компоненты потенциала субъекта профессионального развития			Результат актуализации потенциала субъекта
	Мотивационный блок	Познавательный-инструментальный блок	Процессуально-технологический блок	
1	2	3	4	5
Оптация	Профессиональные интересы	Обучаемость	Общеобразовательная компетентность	Профессиональный выбор



Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
Профессиональная подготовка	Учебно-профессиональные ценности, установки	Академический интеллект	Учебно-профессиональная компетентность	Профессиональная квалификация
Адаптация	Социально-организационные ценности, эталоны	Профессиональные когнитивные способности	Профессиональные компетенции	Социально-профессиональная адаптированность
Первичная профессионализация	Функциональная направленность			Профессиональная идентификация
Вторичная профессионализация	Профессиональная ментальность	Интегральные когнитивные способности	Полипрофессиональные компетенции	Профессиональный менталитет
Мастерство	Профессиональная самоактуализация			Профессионально обусловленная творческая самодетельность

Завершение стадии профессиональной адаптации характеризуется стабилизацией профессиональной деятельности, связанной с освоением ее операциональных компонентов, и сопровождается переходом на стадию первичной профессионализации. Основной особенностью данной стадии профессионального развития является нормативно одобряемый характер выполнения трудовой деятельности, профессиональная идентификация специалиста. Данный процесс характеризуется освоением основных профессиональных функций, обогащением компетенций, профессионализацией когнитивных способностей.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности при сохранении высокого качества и произ-

водительности труда способствуют переходу субъекта на уровень вторичной профессионализации. Процессы интеграции психических свойств и качеств на когнитивном уровне приводят к развитию интегральных когнитивных способностей. Когнитивные процессы, выступая средством и условием выполнения профессиональной деятельности, являются непосредственно включенными в конкретную практическую деятельность, определяя своеобразие конкретных способов решения практических ситуаций. Профессиональная ментальность характеризуется определенным сочетанием профессионально обусловленных проявлений динамических процессов субъекта деятельности. Данная ресурсная характеристика позволяет описать человека как зрелого профессионала.

Высокая творческая и социально-профессиональная активность личности, проявляющаяся в поиске новых, более эффективных способах выполнения деятельности, стремление человека выйти за пределы себя (профессиональная самоактуализация) характеризуют работника на стадии мастерства. Реализация профессиональных компетенций на межфункциональном уровне, их дальнейшая интеграция с когнитивными способностями приводит к формированию и реализации в деятельности полипрофессиональных компетенций [28, 29].

Разделяя основные принципы системного подхода на современном этапе его развития, анализ развития потенциальной сферы субъекта профессионализации будем осуществлять с учетом принципов возникновения и развития сложных динамических систем. С позиций синергетического подхода развитие субъекта профессионализации как сложной динамической системы характеризуется нелинейностью и неравновесностью. Непрерывное функционирование профессионально-психологических компонентов субъекта сопровождается колебаниями (флуктуациями), обеспечивающими его поступательное развитие в определенном направлении (аттрактор). Изменение социальной ситуации развития и ведущей деятельности приводит к изменению интенсивности колебаний системы. Сильные флуктуации способствуют образованию моментов неустойчивости системы (точки бифуркации). Последующие изменения в структуре ведущей деятельности и социальной ситуации сопровождаются поиском дальнейших путей развития системы (аттракторов), что приводит к разрушению ее прежней организации. Выбранное направление развития оказывает влия-

ние на структуру профессионально-психологических новообразований, обеспечивающих переход субъекта профессионализации на новый уровень развития.

Стадии устойчивости и неустойчивости, оформления структур и их разрушения, фазовые и самопроизвольные переходы сменяют друг друга. При этом, чем сложнее организация системы, тем больше вероятность ее распада при достижении критического максимума развития. Процесса распада в данном случае можно избежать, если вовремя происходит переход на более высокий уровень развития системы, сопровождающийся формированием диссипативной структуры. Понимание рассмотренных выше закономерностей развития профессионально-личностного потенциала в качестве эволюционного целого имеет большое значение для выработки правильных подходов к управлению данным процессом.

#### *Литература*

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М., 1991.
2. *Авдеева Н.Н., Лшмарин И.И., Степанова Г.Б.* Человеческий потенциал России: факторы риска // Человек. 1997. № 1.
3. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М., 1977.
4. *Ананьев Б.Г.* Психология и проблемы человекознания: Избр. психол. тр. / Под ред. А.А. Бодалева. Москва–Воронеж, 1996.
5. *Арсеньев А.С.* Размышления о работе С.Л. Рубинштейна «Человек и мир» // Вопр. филос. 1993. № 5.
6. *Артемяева Т.И.* Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности // Психология формирования и развития личности. М., 1981.
7. *Артемяева Т.И.* Категории возможности и действительности в психологии личности // Категории материалистической диалектики в психологии. М., 1988.
8. *Артемяева Т.И.* Методологический аспект проблемы способностей. М., 1977.
9. *Артемяева Т.И.* Проблема способностей: личностный аспект // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 3. С. 46–55.
10. *Асеев В.Г.* Мотивация поведения и формирования личности. М., 1976.

11. *Брушлинский А.В.* Зона ближайшего развития и проблема субъекта деятельности // Психол. журн., 1994. Т. 15. № 3.
12. *Галль Ж.-М.* Управление людскими ресурсами. М., 1995.
13. *Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г.* Концепция человеческого потенциала: исходные соображения // Человек. 1996. № 4. С. 5–21.
14. *Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации [Материалы ООН].* М., 1996.
15. *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994.
16. *Зараковский Г.М., Степанова Г.Б.* Психологический потенциал индивида и популяции // Человек. 1998. № 3. С. 50–59.
17. *Заруцкий С.* Профессиональный потенциал // Человеческие ресурсы. 2000. № 1.
18. *Иванцевич Дж., Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993.
19. *Каган М.С.* Человеческая деятельность: опыт системного исследования. М., 1974.
20. *Каплунович И.Я.* Измерение и конструирование обучения в зоне ближайшего развития // Педагогика. 2002. № 10. С. 37–44.
21. *Келле В.Ж.* Человеческий потенциал и человеческая деятельность // Человек. 1997. № 6. С. 5–14.
22. *Коган Л.Н.* Цель и смысл жизни человека. М., 1984.
23. *Ленский Е.В.* Трудовой потенциал производственного объекта. М., 1991.
24. *Либанова Э., Палий Е.* Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки // Вестн. статистики. 1990. № 3. С. 10–15.
25. *Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития* / Отв. ред. В.Г. Нестеров, Л.И. Иванько. М., 1987.
26. *Маклаков А.Г.* Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
27. *Мясищев В.Н.* Психология отношений: Избр. психол. тр. / Под ред. А.А. Бодалева. Москва–Воронеж, 1995.

28. *Павлова А.М.* Оценка профессионально-личностного потенциала специалиста в процессе профессионального развития // *Материалы XI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов»*. Вып. 13. Москва, 2004. С. 118–119.

29. *Павлова А.М.* Содержание профессиональных компетенций инженеров / *Материалы X Международной научн. конф. студентов, аспирантов и мол. ученых «Ломоносов» 15–18 апреля 2003 г.* Вып. 9. М.: Студ. союз МГУ, 2003. Ч. 1. С. 384–385.

30. *Петров В.М.* Человеческие потенциалы и их распределение // *Человек*. 1998. № 6. С. 5–21.

31. *Пономарев Я.А.* Психология творчества. М., 1976.

32. *Рыбалко Е.Ф.* О потенциале умственного развития человека // *Психология – производству и воспитанию / Отв. ред. Е.С. Кузьмин*. Л., 1977.

33. *Рыбалко Е.Ф., Л.Н. Кулешова, Прохоренко Т.В., Балакишина Ж.А.* Интеллектуальный потенциал в разные периоды жизни человека // *Вестн. Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 6. Вып. 2 (№ 13)*. С. 65–73.

34. *Солнцева Г.Н., Смолян Г.Л.* Человеческий потенциал (размышления о содержании понятия) // *Человек*. 1997. № 5. С. 108–113.

35. *Травкин В.В., Дятлов В.А.* Основы кадрового менеджмента. М., 1995.

36. *Шмелев А.Г., Соловейчик Г.А., Гребенюк Т.Р., Лепеха Т.Р.* Разработка экспресс-теста менеджерского потенциала // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология*. 1993. № 3. С. 24–34.

**Реньш М.А.**

### **ЦЕННОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

В последнее время интерес к корпоративной культуре организаций приобретает большие масштабы. Это связано с осознанием того влияния, которое корпоративная культура оказывает на успехи и эффективность организации. Проводимые исследования показали, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, которая формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа организации. В