

В. І. Подшивалкіна, д-р соціол. наук, професор,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра загальної та соціальної психології

СОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглянутий генезис поглядів на вимоги суспільства щодо потенціалу особистості та його реалізації. Показано, що у сучасному суспільстві зростає інтерес до особистісного потенціалу, що стає умовою його подальшого розвитку. Виокремлені сучасні проблеми дослідження потенціалу особистості.

Ключові слова: потенціал особистості, соціальні умови, реалізація потенціалу.

Соціальні умови виступають, з однієї сторони як вимоги суспільства до індивідів, а з іншого боку, є визначальним контекстом, у якому відбувається формування й розкриття потенціалу особистості. Зміна соціальних умов приводить до змін уявлень, як про якісні характеристики потенціалу, так і про тенденції його використання. Яскраві приклади змін уявлень про значення потенціалу дає останнє століття.

На початку ХХ століття найбільш поширеними були ідеї К. Маркса, Є. Дюркгейма, М. Вебера. Комуністичний етап розвитку суспільства визначався К. Марксом як такий, що буде характеризувати ХХ та наступні століття, та як таке суспільство, в якому соціальні відносини будуть базуватися на формулі “від кожному по здатностям, кожному по потребах”. Інакше кажучи, ідеал суспільства, за К. Марксом, був укладений у можливості його членів самореалізації у відповідності зі здатностями, коли він розкриває свій потенціал на благо суспільству [8].

Відомий соціолог Э. Дюркгейм на початку ХХ століття підкреслював, що людська природа по своїй суті має двоїтий характер: з однієї сторони, в людини присутні певні здатності, правильно реалізувавши які, вона може досягти успіху на основі функціонального поділу праці у суспільстві, з іншої сторони, бажання людини суперечать соціальній системі, створюваної шляхом виховання [4]. Прагнення індивіда до реалізації свого потенціалу визначається рівнем інтеграції індивіда в соціальне середовище. Тобто велике значення має пристосування кожною людиною свого потенціалу до вимог суспільства. В психології ця ідея найшла своє відображення в ідеї соціалізації людини, як процесу, що забезпечує формування соціальних якостей або особистісних рис.

За М. Вебером, у капіталістичному суспільстві саме вертикальна соціальна мобільність, або досягнення високого соціального статусу, була основною цінністю при формуванні та оцінці потенціалу людини [3]. С його точки зору найбільш сприятливим середовищем для формування та оцінки потенціалу виступає бюрократична організація.

Таким чином, у даних теоріях виникає й підкреслюється значення спеціалізації особистісного потенціалу в побудові соціальної структури. Тобто необхідним розглядається формування такого потенціалу особистості, який забезпечує досягнення ним високого становища у суспільстві.

У середині ХХ століття домінували ідеї Т. Парсонса про те, що індивіди забезпечують стійке функціонування суспільства, що у свою чергу стандартизує відносини між ними, обмежуючи їхні дії за допомогою соціальних ролей [10]. За Т. Парсонсом, індустріальне суспільство усе більше сприяє вивільненню індивідуальних статусів з колективних уз, забезпечуючи можливості особистого вибору занять, розширення способів розкриття особистісного потенціалу. Однак він приділяв велику увагу стабільності соціальної системи. Реалізація потенціалу окремого індивіда в цьому випадку стає можливою через досягнення колективних цілей легалізованими способами у відповідність до пануючих норм.

У другій половині ХХ століття, у так званій постіндустріальній фазі суспільного розвитку, зростає потреба в оцінці не тільки того, у якій мірі у людині сформовані якості у процесі соціалізації завдяки дії соціальних інститутів, але й набуває актуальності наявність якостей, що дозволяють людині самостійно враховувати нові обставини й пристосовуватися до них. Люди повинні бути здатними на практиці застосовувати нові відносини, нові форми керування, соціального контролю, щоб діяльність соціальних інститутів одержала новий зміст.

Наприкінці ХХ століття інформаційне суспільство відкриває нові можливості для індивідів та потребує від них здатності до самоорганізації, саморегуляції, самостворення. Індивіди самі приймають відповідальність за вибір і хід свого життя на себе, будучи творцем своєї неповторної життєвої долі.

Таким чином, відзначимо, що зростання інтересу до психологічної науки в ХХ столітті відбувалося на тлі домінування уявлення про суспільство як єдине співтовариство, стрижнем якого є строго ієрархічна держава з вертикаллю функціональної відповідальності. Для оптимального розвитку такого суспільства був потрібний певний рівень згоди людини із суспільно заданими, єдиними для всіх зразками життя, вираженими суспільними символами й знаками, чіткими правилами гри, які знімали невизначеність майбутнього. При цьому унікальність, неповторність потенціалу особистості розглядалися як свідчення неповної тотожності людини соціальним (найчастіше юридичним або медичним) нормам. Уявлення про тверду організаційну структуру соціальних систем формувало “індустріальну” професійну соціалізацію, що передбачала ієрархічну організацію роботи, тверду класифікацію видів робіт і вимог до людей, які можуть їх успішно виконати. Працівник розглядався як носій певних професійних звичок, у формуванні яких важливу роль відігравала тривалість роботи, або стаж. Спеціалізація, професіоналізація, вузька функціональність сприяли формуванню різних психологічних систем оцінки потенціалу особистості, зокрема у межах технологій професійного відбору.

На початку ХХІ століття поруч із категорією “суспільство” все частіше перевага віддається категорії “соціум”, щоб підкреслити специфіку підхо-

ду до суспільства як одного із закономірних шаблів в еволюції матеріального світу, що підкоряється загальним закономірностям. Тоді соціальна реальність, соціум, являє собою не керовану зверху систему, а таку, що самоорганізується, а перетворення в суспільстві є результатом діяльності як окремих членів суспільства, так і їхніх численних співтовариств. Н. Луман назвав таке суспільство суспільством без вершини й центра, що розвивається, але не може контролювати себе [5, с. 104].

Точкою відліку в системі соціальних відносин стає унікальність і несхожість потенціалу кожної окремої особистості на інших, її неповна тотожність самої собі в часі (хтось розкриває свій потенціал дуже рано, хтось досягає висот і суспільного визнання в більше пізньому віці). Такому уявленню про устрій суспільства відповідає “професійна” система зайнятості, що заснована на визнанні у фахівців специфічного потенціалу звичок і певних особистісних властивостей. Саме несхожість на інших, унікальність і неповторність потенціалу особистості починає виступати умовою для її оцінки.

Тобто сучасна психологія змушена переходити від опису пасивних суб’єктів, формованих активним середовищем, або активних суб’єктів, які діють у середовищі, позбавленому опору, до опису активних суб’єктів, які діють в активному середовищі.

Як відомо, до поняття потенціалу людини зверталися відомі вітчизняні психологи, зокрема В. Н. М’ясищев, Б. Г. Ананьєв, Б. Ф. Ломов та ін. За В. Н. М’ясищевим, поняття потенціалу особистості є одним з ключових у психології, а його ядро становить система відносин людини до зовнішнього світу і до самої себе. Його концепція спиралася на ідею А. Ф. Лазурського про ендопсихіку та екзопсихіку [9].

У поняття потенціалу Б. Г. Ананьєв включав розвиток людини як особистості і як суб’єкта діяльності, відзначаючи, що у взаємозв’язках їх особливостей, обумовлених природними властивостями індивіда, і складається індивідуальність (“глибина” особистості) [2, с. 68]. За Б. Г. Ананьєвим, потенції містять у собі здатності, обдарованість, спеціальні здатності, життєздатність, працездатність. Тенденції містять у собі спрямованість особистості, інтереси, мотиви, ціннісні орієнтації, потреби, настанови, переконання, відносини. Він наполягав на злитості потенцій і тенденцій людини, які визначають специфіку її індивідуальності.

Г. В. Суходольський виділяє типи потенціалів по функціях, здібностях або сферах зайнятості, зокрема інтелектуальний, характерологічний, особистісний, когнітивний, емоційний, статевий, креативний або виконавський, крім того, потенціал стійкості до монотонної операторської діяльності та ін. [13].

К. В. Петров підкреслює, що потенціал виконує інтегруючу, координуючу, проектну, регулюючу функції. На його думку, поняття потенціал включає здібності та мотивацію, при цьому саме мотиви розкривають нереалізовану частину потенціалу [11, с. 48]. Він говорить про рівні розвитку потенціалу особистості. Згідно з В. Н. Марковим, активність та позитивність настанов — фундаментальний фактор самореалізації потенціалу управлінців [11, с. 36].

І. П. Маноха пропонує потенціал індивідуального буття людини розглядати як “явище, що відтворює генералізовані ознаки розгортання індивідуальної природи “Я” людини протягом її життя. Потенціал індивідуального буття постає як здатність людини актуалізувати протягом свого життя інтенції і потенції власного існування, вибудовуючи таким чином індивідуально неповторний “простір” і “час” буттєвої активності” [6, с. 36]. Вона обґрунтовує наявність творчого потенціалу особистості та буттєвого потенціалу особистості. Нею доведено, що динаміка актуалізації творчого і буттєвого потенціалу особистості відбувається за двома напрямками: “згортання” й “розгортання”, що є протилежними по суті, проте однаково сприяють актуалізації буттєвого потенціалу особистості.

Розгляд літератури дозволяє зробити висновок, що під потенціалом особистості слід розуміти динамічне інтегральне утворення, що визначає ресурсні можливості розвитку людини та її здатність до оволодіння та продуктивного здійснення різновидів діяльності.

Актуальність вивчення проблеми потенціалу особистості в умовах трансформаційних змін пов’язана з тим, що особливою рисою соціальних трансформацій є їхня виражена суб’єктна, особистісна складова (народний герой, популярні особистості, ініціативні люди).

Разом з тим період перетворень і особливо попередні йому періоди характеризуються змінами схованої, інтимної сторони життя людини, які найчастіше суперечать суспільним нормам, і потенційно можуть стати пануючими в соціумі. Соціальне середовище аж ніяк не детермінує однозначно поведінку суб’єкта, а надає умови для вибору того або іншого варіанта поведінки. Таким чином, становлення особистісних властивостей у процесі соціалізації може мати сховану потенційну частину. По суті справи, саме потенціальна сфера життєдіяльності людей виявляється за межами аналізу дослідників. Багато-векторність соціальних трансформацій припускає множинність результатів розвитку потенціалу індивідів. Сучасне соціальне середовище виступає вмістцем скоріше можливостей, чим обмежень розвитку й змін.

У дослідженні К. С. Алексенцевої-Тимченко під нашим керівництвом була зроблена спроба виявити позицію експертів (спеціалістів по кадровому консалтингу, директорів та начальників відділів по роботі з персоналом крупних приватних або державних компаній щодо вимог до персоналу, які були надруковані у журналі “Коммерсантъ” у середині 1990-х років) [1]. На основі масиву вимог до персоналу було виявлено чотири типи робітників, які були потрібні у виробництві та бізнесі: “унікальний фахівець”, “самодостатня особистість”, “добра людина”, “білий аркуш”.

Істотною властивістю “унікального фахівця” була наявність у претендента великого й успішного професійного досвіду роботи в конкретній сфері, здатність до самоорганізації на основі рефлексії досвіду роботи, індивідуальної кар’єри, виходячи із власних інтересів і цілей.

Характеристикою “самодостатньої особистості” були самоорганізаційні навички у виконанні власних функцій.

“Гарна або добра людина” розкривалася сукупністю таких властивостей, як: “нормальний”, “гарна людина”, “потенційно сильний”, “з потрібними

мотивами”, “із загостреним бажанням працювати”, з певною “внутрішньою культурою, з бажанням вчитися, контактність, інтуїція, уміння сприймати горизонтальну структуру, вписуватися в психологічну атмосферу компанії й конкретного підрозділу

“Білі аркуші” описували людей з більшим потенціалом, вони щось уже спробували, але прийшли з різних сторін, тому не несли із собою відбитка минулої корпоративної культури. Основною властивістю даного образу була відсутність великого досвіду роботи в рамках однієї структури.

Тобто на ринку праці існує потреба у різних типах потенціалу людини та тенденцій його використання. Особистість може орієнтуватися на використання своїх знань, або когнітивні здібності, орієнтуватися на свій внутрішній світ, бути самодостатньою, визивати інтерес організації як надійна людина, що може зробити свій внесок у розвиток організації, виходячи зі своїх особистих ідей. Крім того, цінність мають робітники, що особливо орієнтовані на міжособистісні стосунки, мають особистісні якості, що сприяють становленню дружніх відносин в організації. Разом з тим в умовах постійних змін особливу увагу привертають до себе люди, які можуть начати нове життя з чистого аркушу, максимально відкриті до нового досвіду.

Вторинний проведений нами аналіз отриманих результатів свідчить про наявність загальних шкал, за якими можна представити співвідношення виділених типів: перша шкала “продуктивність або результативність — духовність”, друга “внутрішні — зовнішні регулятори поведінки” (рис. 1). Ми зробили спробу виокремити загальні особливості потенціалу та тенденцій його використання представниками цих типів та зіставити їх з існуючими видами професійного психологічного відбору кадрів. Тобто як що мова йде про людину, то критерій ефективності та результативності не може бути єдиним, тому що існує так звана духовна активність.

Наприклад, “унікальні фахівці”, перш за все, мають деякі спеціальні здібності, спрямованість на унікальність своїх знань та на результативність їхнього використання. Саме потребу у таких фахівцях можуть задовольнити системи професійного підбору “людина — робота” (*Person–Job Fit*). Вони спрямовані на результат, але й залежать від зовнішніх регуляторів, наприклад у вигляді постановки проблеми або визначенні цілей.

Сучасні дослідники як тенденцію розвитку сучасних професій відмічають зростання вимог щодо менеджерських, управлінських здібностей у багатьох професійних групах. Тому виділений тип “самодостатньої людини”, що характеризується саме управлінським потенціалом та практичною спрямованістю з найбільшим успіхом виділяють системи професійного підбору “людина-організація” (*Person–Organization Fit*). Цю групу характеризує спрямованість на результативність та внутрішні регулятори поведінки.

В Біблії є вислів: “Блаженні збіднені духом”. Однією з інтерпретацій цього вислову є таке — особу цінність мають ті, хто може з легкістю скинути вантаж старого досвіду. Саме групу “білі аркуші” характеризує наявність загальних здібностей та спрямованість на свободу розкриття нових

сторін своєї індивідуальності. Саме для цього типу більш адекватною є система професійного підбору “людина — зайнятість” (*Person–Vocation Fit*).

Щодо типу “грana або добра людна”, то представники цього типу мають (домінанту комунікативних здібностей, спрямованість на духовне зростання та розкриття свого духовного потенціалу. Сучасні системи професійного підбору “людина — команда” (*Person–Team Fit*) дозволяють відібрати людей цього типу.

З нашої точки зору, саме визнання різноманіття уявлень про життя стає основою для сучасного суспільства. Але й пошуки себе та відстоювання своєї індивідуальності потребує орієнтацію не тільки на зовнішні соціальні норми, але й на внутрішні ресурси та можливості.

У дослідженні М. Садової зроблена спроба виявити складові потенціалу самореалізації. Об’єктом її дослідження стали близько 100 студентів Первомайського інституту ОНУ імені І. І. Мечникова та Кіровоградського інституту регіонального управління та економіки [12]. Для вивчення структури потенціалу самореалізації особистості був використаний факторний аналіз результатів дослідження за такими методиками: Самоактуалізаційний тест (САТ), Тест мотиваційних здібностей, Тест гумористичних фраз (ТЮФ), 16-факторний опитувальник Кеттелла (16PF), Індикатор копинг-стратегій “Вихід з важких життєвих ситуацій” та ін. Було виділено три головні фактори, що пояснюють 33% сумарної дисперсії, а саме “модальність активності” (12 % сумарної дисперсії), “спрямованість особистості” (10,6% сумарної дисперсії), “соціальна включеність” (10,3% сумарної дисперсії).

На основі кластерного аналізу було виділено чотири групи досліджуваних. Найбільші за чисельністю — групи студентів з потенціалом пасивного саморозвитку (31%) та з соціальним потенціалом самореалізації (29%). Меншу за чисельністю представляють досліджувані з екзистенціальним потенціалом самореалізації (22%) і значно меншу — з потенціалом активного саморозвитку (18%). Саме останні мають більш високі показники інтелекту та успішності навчання, але й вони не орієнтовані на соціальні форми самореалізації.

Емпіричні результати свідчать про існування двох підтипів потенціалу саморозвитку: активний та пасивний. В одному з них людина виступає в ролі об’єкта для впливів, а в іншому як суб’єкт саморозвитку. З двох цих типів досліджуваних з пасивним типом саморозвитку майже двічі більше, ніж з активним типом потенціалу саморозвитку. У сучасному суспільстві зростає кількість людей, які постійно навчаються, вони можуть мати декілька дипломів про вищу освіту за різними спеціальностями, вони користуються послугами організаторів численних курсів та тренінгів.

Людина з соціальним потенціалом самореалізації йде до себе, вирішуючи проблеми інших як свої та через зміну навколишнього середовища. В умовах домінування ідей К. Маркса щодо перебудови соціальних відносин саме соціальна активність вважалася як найбільш приваблива. Але й підтримка такого типу самореалізації породжує проблеми зростання різноманітних ризиків, пов’язаних з обмеженням інтересів людей, які можуть стати заручниками активності інших. Серед досліджуваних з соціальними типом само-

реалізації багато студентів з низькими результатами навчання. Цей факт й породжує існування думок, що таланту дуже важко пробитися між посередностей. Між тім, на нашу думку, цей факт може бути свідченням існування розбіжностей між вимогами суспільства і вимогами навчальних закладів, оскільки вищі навчальні заклади поки що в значній мірі орієнтовані на оцінку теоретичних знань і в меншій на оцінку практичних вмінь на навичок.

Окремого обговорення заслуговує екзистенціальний, буттєвий тип самореалізації звичайних людей, так званих “простих”. Він, з нашої точки зору, може відрізнитися за своїм рівнем. Тобто деякі люди можуть у повсякденному житті та турботах про себе самореалізовувати себе, бути самодостатніми, заповнюючи своє життя єднанням з природою. Деякі з тих, потенціал яких є екзистенціальний, можуть вести тваринне життя, проявляючи низку активність, не включаючись в соціум та не маючи будь-якої спрямованості. При цьому виділення такого типу самореалізації дозволяє, з нашої точки зору, реабілітувати спосіб життя звичайних людей, які не є соціальними лідерами, не мають яскравих здібностей, але достойно самодостатньо проживають своє життя з різним рівнем активності, соціальною спрямованістю та включеністю. Вони ростять дітей, насолоджуються життям так як вони це розуміють. З нашої точки зору, недооцінка повсякденної екзистенціальної спрямованості має значні соціальні наслідки.

Трансформаційні процеси в суспільстві загострюють нові проблеми у дослідженні феноменів потенціалу особистості, зокрема проблему кардинальних змін змістів дій і вчинків, норм поведінки, проблему суперечливості й самодостатності соціальних норм і оцінних систем різних відособлених сфер життєдіяльності людей (родина, робота, суспільна діяльність); проблему множинності й непогодженості норм оцінних систем різноманітних соціальних груп, зокрема етнічних; проблему зміни способів обґрунтування й інтерпретації оцінних систем; проблему раціоналізації процесу вибору системи оцінки поведінки, продуктів діяльності людей; проблему духовної, культурно-історичної послідовності соціальних норм і оцінних систем процесу формування та оцінки потенціалу людини.

Література

1. Алексєнцєва-Тимченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар'єри: Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук. — Запоріжжя, 2006. — 18 с.
2. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта // Человек и общество / Под. ред. В. Г. Ананьева. Вып. 2. — Л., 1970. — С. 5–23
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения: Пер. с нем. — М.: Прогресс, 1990. — С. 61–271.
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Западноевропейская социология XIX–начала XX век. — М., 1996. — С. 256–309.
5. Луман Н. Глобализация мирового сообщества: как следует системно понимать современное общество // Социология на пороге XXI века. Новые направления исследований. — М.: Интеллект, 1999. — С. 94–109.
6. Маноха І. П. Психологія потенціалу індивідуального буття людини: онтологічно орієнтований підхід: Автореферат на здобуття ступеня доктора психологічних наук 19.00.01 — загальна психологія, історія психології. — М., 2004. — С. 45

7. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: Автореферат на соискание степени доктора психологических наук 19. 00. 13. — М., 2004. — С. 54.
8. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 / К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. — 2 изд. — М.: Политиздат, 1968. — Т. 42. — С. 41–174.
9. Мясищев В. Н. Структура личности и отношение человека к действительности / В. Н. Мясищев // Доклады на совещании по вопросам психологии личности. — М., 1956.
10. Парсонс Т. Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии. — М.: Аспект Пресс, 2000. — С. 405.
11. Петров К. В. Акмеологическая концепция творческого потенциала учащихся: Автореф. дис. на соискание степени доктора пед. наук: 19. 0013. — М., 2008. — 63 с.
12. Садова М. А. Потенціал самореалізації особистості як предмет психологічного дослідження: методологічні аспекти // Наукові праці МАУП. — 2008. — Т. 15, ч. 2. — С. 231–238.
13. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1988.

В. И. Подшивалкина, д-р социол. наук, проф.,
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра общей и социальной психологии

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ

Резюме

В статье рассмотрен генезис взглядов на требования общества к потенциалу личности и его реализации. Показано, что в современном обществе возрастает интерес к личностному потенциалу, который становится условием его дальнейшего развития. Выделены современные проблемы исследования потенциала личности.

Ключевые слова: потенциал личности, социальные условия, реализация потенциала.

V. I. Podshyvalkina, PhD, prof.,
Odessa I. I. Mechnikov National University,
general and social psychology department

SOCIAL FACTORS OF PSYCHOLOGICAL HUMAN POTENTIAL FORMATION AND ESTIMATION

Summary

The article is devoted to genesis of social demands for human potential and its realization. The growth of interest to personality potential in modern society, which become as a factor of its development is shown. Modern problems of human potential investigation are emphasized.

Key words: potential of personality, social conditions, realization of potential.