

Алексей Владимирович Михальский

кандидат педагогических наук, доцент,
Московский государственный педагогический университет,
кафедра психологии

**ОБРАЗ БУДУЩЕГО КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ**

В статье дается обзор современных исследований психологического потенциала на примере зарубежных и отечественных исследований социально-психологических потенциалов групп. Подчеркивается важнейшая роль категории потенциала в психологических исследованиях. В качестве основного детерминанта психологического потенциала личности и группы предлагается конструкт «образ будущего». Выделяются основные характеристики образа будущего, его функции и роль в структуре деятельности. Намечаются основные направления исследования по проблеме образа будущего как основы психологического потенциала.

Ключевые слова: психологический потенциал, психологический образ будущего, психологическое пространство, временная перспектива, синергетика.

Скоротечные глобальные изменения социальных и экономических условий, активное развитие психологии как науки — все это требует разработки новых методологических подходов к решению проблем, на которые ориентируется практическая психология (в том числе — повышение эффективности индивидуальной и групповой деятельности, оптимизация психологических ресурсов и их реализация в стрессовых условиях, ситуациях неопределенности и нестабильности, регуляция эмоционального фона, преодоление проблемных ситуаций — копинг, разработка новых подходов и методов психотерапии и других). Концепция психологического потенциала представляется нам одним из наиболее актуальных и перспективных методологических направлений, в настоящее время, однако, не полностью разработанных.

В отечественной и зарубежной психологии подход к изучению психологических потенциалов личности и группы разрабатывался, в частности, в русле исследований творческих, учебных, производственных групп и коллективов (Б. Ф. Ломов, А. Г. Кирпичник, А. Н. Лутошкин, А. С. Макаренко, Э. Мейо, Л. И. Новикова, Ф. Олпорт, А. В. Петровский, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, Г. П. Щедровицкий и другие). Мы можем констатировать, что в направлении исследований потенциала личности и групп наиболее интересные и перспективные исследования проводились именно в отечественной психологии. Западные психологические школы в настоящее время не имеют четких концепций потенциала как таковых, но в целом в мировой науке исследования психологических потенциалов достаточно редки и разрозненны.

Психологический потенциал в отечественной науке понимается как (1) неиспользованные способности и умения, (2) невыраженная активность, непроявленная инициатива [1]. Несмотря на наличие такого, казалось бы, четкого определения, нам не удалось обнаружить единой объемной концепции психологического потенциала ни у одного исследователя. Потенциал зачастую представляется арифметической суммой неких отдельных личностных или групповых характеристик, либо просто обозначается кодовым понятием «потенциал» без какой-либо внятной расшифровки, тем не менее, мы столкнулись с несколькими оригинальными терминами — трактовками психологического потенциала, как то: психологический потенциал личности, социально-психологический потенциал группы, интеллектуальный, волевой, лидерский, эмоциональный потенциал и другие более частные понятия. Поскольку наши исследования в большей степени касаются социально-психологических аспектов потенциала групп, приведем несколько примеров из этой области.

Так, С. А. Багрецовым, В. М. Львовым, В. В. Наумовым, К. М. Оганяном, и др. разрабатывается категория социального потенциала коллектива [2]. «Социальный потенциал коллектива может быть определен как количественная оценка его социального развития, а именно — процесса содержательного обогащения межличностных отношений в группе целями и задачами ее деятельности, их общественной сущностью». Социальный потенциал коллектива в понимании авторов определяется прежде всего личностным потенциалом индивидов — членов группы. Вместе с тем потенциал коллектива не является простой совокупностью личностных потенциалов. В результате складывающихся деловых и межличностных отношений, взаимодействия членов коллектива возникает синергетический эффект на основе развития сплоченности, ценностно-ориентационного единства, самоорганизации коллектива и других интегральных социально-психологических характеристик группы.

А. Б. Золотов рассматривает социально-психологический потенциал коллектива как «совокупность (интеграл) социально-психологических факторов, существующую в единстве актуального и виртуального (возможного) состояний, и определяет возникновение дополнительных сил коллектива» [3]. В работе А. Б. Золотова выявлены три фактора, в наибольшей степени влияющих на реализацию социально-психологического потенциала: удовлетворенность трудом (1), сплоченность (2) и удовлетворенность руководителем (3). При этом каждому определенному коллективу присуща та или иная степень возможности реализации социально-психологического потенциала («предел реализации потенциала»).

В работах Лутошкина А. Н. раскрывается сущность эмоционального потенциала коллектива, который является «заложеными в эмоциональных состояниях людей возможностями к возбуждению и воспроизводству жизненной энергии, которые в определенных условиях способны значительно повысить активность личности и всего коллектива» [4]. Хранители эмоционального потенциала — психологический климат и атмосфера. Именно через психологический климат (определяет эмоциональные изменения

группы на непродолжительных отрезках времени) и через психологическую атмосферу (которая, в свою очередь, определяет общий эмоциональный фон группы в течение длительного времени) проявляется эмоциональный потенциал группы. Кроме того, именно психологический климат и атмосфера показывают его изменения, подчеркивал А. Н. Лутошкин.

Особенно интересными, на наш взгляд, представляются выделенные А. Н. Лутошкиным функции эмоционального потенциала группы. Системообразующая функция эмоционального потенциала коллектива заключается в том, что эмоциональный потенциал является одним из факторов, образующих и поддерживающих коллектив как целостную систему. Эмоциональный потенциал коллектива являются именно тем фактором, который побуждает членов коллектива к выполнению определенных задач, таким образом реализуется их побудительная функция. Функция сплочения мотивирует членов группы к налаживанию оптимальных рабочих взаимоотношений путем оптимизации общего эмоционального фона и коммуникации в группе. Функция психологического давления реализуется также через эмоциональный потенциал коллектива. Социально-ориентирующая функция эмоционального потенциала коллектива — это ориентирующее направление эмоциональных особенностей членов коллектива, их просоциальное, общественно-ориентированное изменение. Стилеобразующая функция — выработка особого настроения у членов коллектива, которое можно отнести к общему рабочему «стилю» группы (вспомним «мажор» А. С. Макаренко как необходимый элемент жизни коллектива). Наконец, потенциалообразующая функция — это свойство самого эмоционального потенциала сохраняться и возобновляться, таким образом, «подзаряжая» эмоциональный фон группы. Таким образом, эмоциональный потенциал группы является регулятором социального поведения.

Психологическая совместимость и коммуникативная компетентность членов коллектива являются залогом высокого социального потенциала группы. Так, Д. Гоулмен, предлагая концепцию эмоционального интеллекта [5], подчеркивает роль коммуникативных, эмпатийных навыков членов групп в повышении эффективности работы. Стоит упомянуть и об исследованиях Guzzo R., Yost P. и др., которые отмечают высокую корреляцию уверенности группы в возможности выполнения поставленных перед ней задач с уровнем взаимопонимания и успешной коммуникации между ее членами. Необходимо отметить, однако, что стихийное эмоциональное взаимодействие, преобладание эмоций в работе зачастую является фактором, снижающим успешность работы группы и взаимодействия ее членов — роль эмоций в формировании потенциала коллектива неоднозначна, двойственна [6].

В целом, даже на этих нескольких примерах мы видим достаточно большую палитру трактовок психологического потенциала и подходов к изучению факторов эффективности работы групп. Обратим, в связи с этим, внимание читателя на то, что применяемые в настоящее время методы оценки групповой деятельности обладают неудовлетворительной прогностической достоверностью. По нашему мнению, исследовательский подход с исполь-

зованием концепции психологического потенциала обеспечит более точное прогнозирование эффективности деятельности групп.

Концепция психологического потенциала является ценнейшим методологическим положением психологии, разработанным в XX и развиваемым в XXI веке, однако в настоящее время она находится в разрозненном состоянии, следовательно — нуждается в существенной методологической проработке.

Психологии необходимо найти такое концептуальное решение, которое позволит понять, что именно является сущностью психологического потенциала отдельной личности, малой или большой социальной группы, а возможно — и человечества в целом. По словам В. Ф. Петренко, сейчас в психологии «требуется не просто собирание эмпирии в рамках сложившихся теорий, а создание принципиально новых парадигм (в терминах Куна), новых концептов (в терминах Дариды), не только описывающих, но и по принципу «кольцевой причинности» участвующих в создании (конструировании) все более усложняющегося мира». Психология перестает быть обращенной в «прошлое», но поворачивается к созданию будущего. Таковы оси координат исследований психологического потенциала. Однако, неизвестные «х», «у» (и прочие) так и остаются не определенными — до сих пор мы не знаем, что лежит в основе понятия «потенциал», каковы возможные подходы к его измерению на практике.

В качестве одного из вариантов решения данной проблемы мы предлагаем использовать конструкт «психологический образ будущего» как основной определяющий фактор, важнейший детерминант психологического потенциала — как личностного, так и группового. Сразу же подчеркнем, что понятие «образ будущего» не является тождественным понятию и категории «цели», понимаемым как «достижение» определенных заданных нормированных показателей, сроков и т. п. Цель линейна и одномерна. «В подлинном коллективе, — пишет Б. Ф. Ломов, — цель (идеальное представление будущего продукта) формируется в результате творчества всех его участников, хотя вклад каждого из них может быть различным. Поэтому цель здесь принимается всеми именно как общая и вместе с тем каждым — как «своя». Обратим внимание, что автор оговаривает, уточняет понятие «цель», внося в него новый смысл («идеальное представление»), нам же представляется принципиальным развести понятия «цель» и «образ будущего».

Образ будущего является мультимодальным (включающим различные временные координаты, эмоциональные и когнитивные процессы) конструктом, свойственным как отдельной личности, так и группе в целом. Говоря о мультимодальности образа будущего, необходимо подчеркнуть, что важное значение в развитии коллектива, рабочей группы имеет эмоциональная сторона перспективной устремленности [6]. Можно отметить эмоциональный подъем малых и больших масс, когда им предлагается идея образа будущей реальности, окрашенная в позитивные тона, имеющая своей целью процветание страны и отдельных людей в частности. Не углубляясь в историю и социологию, можно с уверенностью сказать, что

революции или реформы, сопровождавшиеся убеждением людей в позитивном образе будущего, часто имели колоссальный успех. Оглядываясь назад, мы можем видеть образ Победы, который объединял весь народ во времена Смутного времени, в 1812 и в 1941–1945 годах, что позволяло выстоять в тяжелейшие времена, в короткое время максимально реализовать имевшийся потенциал на уровне больших социальных общностей.

Перспективой может быть не только конкретная деятельность или ожидаемая радость приятного совместного времяпрепровождения, но и достижение определенной ступени развития. Эмоционально привлекательным может стать сам образ будущего коллектива. Создание, использование (реализация) и оптимизация образа будущего и, следовательно, потенциала непрерывно связано с развитием группы. На определенном этапе коллектив уже не может развиваться, не выходя за рамки интересов своего объединения. Именно предвидение будущего, построение модели собственного развития отличает успешный целеустремленный коллектив. Если говорить об индивидуальной психологии, роль перспективной временной устремленности также подчеркивают некоторые исследователи, в частности, об этом пишет Ж. Нюттен: «Будущее является «психологическим пространством», в котором потребности человека подвергаются когнитивной переработке в отдаленные цели и поведенческие проекты... умозрительный конструкт «будущее» есть место строительства поведения и развития человека» [7]. В теории Ж. Нюттена ориентация на будущее рассматривается как мотиватор и одна из личностных черт, однако мы считаем, что в психологической структуре деятельности именно образ будущего занимает самостоятельное основополагающее место наряду с такими категориями, как мотив и цель.

Гипотетически можно предположить, что образ будущего «живет» по тем же закономерностям, что и образ существующей реальности («образ мира» — А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Б. Ф. Ломов и др.), но в то же время идеален, фантастичен, лабилен. Антуан Де-Сент Экзюпери писал: «Если хочешь построить корабль, то не собирай своих людей для того, чтобы достать лес, подготовить инструменты и распределить работу, а научи их тосковать по бесконечным морским просторам». Образ будущего глубоко диалогичен, как и само познание. «Познание не является «отражением реальности вне человека и человечества», но имеет дело лишь с содержанием коллективной деятельности и общения, поскольку последние нуждаются для своей организации в идеальных, то есть возможных, пробных, приблизительных, вариативных моделях и перспективах» [8].

Сам термин «образ будущего» («образ достижения») вошел в науку, начиная с работ Бейтсона (1960–1970-е годы), К. Прибрама, Маклелланда, Киркпатрика и др. «Это идеальная система коллектива, видение будущего», пишет К. Фрайлингер. Чем более структурированы и очевидны перспективы коллективного дела, тем больше шансов на успех, тем выше уровень энтузиазма и усилий людей, участвующих в нем. Необходимо отметить, что в современной психологии управления уделяется большое внимание этой проблеме. Так, К. Шольц пишет: «В отличие от стратегических целей, предвидение не ограничивается рациональными и непосредственно воспринимае-

мыми областями. Оно может содержать в себе идеалы и надежды автора идеи... Однако в противоположность утопиям предвидение удерживается в рамках возможного», — и далее — «предвидение может касаться... например, концепции мотивации рабочей силы или рынков сбыта» [9].

Проблема образа будущего и его связи с психологическим потенциалом, очевидно, не исследована. Мы можем лишь наметить основные направления, а именно, разработка понятийно-категориального аппарата; выделение существенных характеристик, свойств и особенностей, закономерностей построения образов будущего на индивидуально-личностном и групповом уровнях; выявление функций и механизмов развития образформирующих структур в психике, в том числе с позиций психосемантического подхода; трансляции образов в межличностной и межгрупповой коммуникации; культурных и ценностных закономерностей, и, безусловно, определение областей прикладного применения разрабатываемого подхода в практической психологии.

Мы можем с уверенностью сказать, что хотя роль конструкта «образ будущего» в психологии еще не раскрыта, предлагаемый подход несет в себе множество возможностей, ведь в процессе построения образа будущего происходит расширение системы индивидуального и коллективного сознания, преобразование ее в систему, которая порождает решения для преодоления проблем. Замкнутая, ригидная система становится открытой и способной производить решения, следовательно — создавать, накапливать и реализовывать потенциал. Как писал И. Валлерстайн, «Мы были бы мудрее, если бы формулировали наши цели в свете постоянной неопределенности и рассматривали эту неопределенность не как нашу беду и временную слепоту, а как потрясающую возможность для воображения, созидания, поиска. Множественность становится не поблажкой для слабого или невежды, а рогом изобилия сделать мир лучше».

Список использованных источников

1. Ломов Б. Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Как вести за собой. — М., 1982.
2. Багрецов С. А., Львов В. М., Наумов В. В., Оганян К. М. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. — СПб., 1999.
3. Золотов А. Б. Социально-психологический потенциал повышения эффективности труда механизаторов в условиях межхозяйственной кооперации (на примере Молдавской ССР): Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1983.
4. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. — М., 1988.
5. Гоулман Д., Боядис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. — М., 2005.
6. Михальский А. В. Эмоциональный потенциал делового коллектива: Дисс. ... канд. пед. наук. — М., 2001.
7. Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32, 87–106.
8. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. — М., 2004.
9. Философия: Энциклопедический словарь / Под ред. А. А. Ивина. — М., 2004.
10. Шольц К. Роль предвидения во внутрифирменной подготовке персонала // Управление персоналом. — М., 1999.

О. В. Михальский

кандидат педагогических наук, доцент,
Московский государственный педагогический университет

ОБРАЗ МАЙБУТНЬОГО ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ І ГРУПИ

Резюме

У статті дається огляд сучасних досліджень психологічного потенціалу на прикладі зарубіжних і вітчизняних досліджень соціально-психологічних потенціалів груп. Підкреслюється найважливіша роль категорії потенціалу у психологічних дослідженнях. В якості основного детермінанта психологічного потенціалу особистості та групи пропонується конструкт «образ майбутнього». Виділяються основні характеристики образу майбутнього, його функції та роль в структурі діяльності. Намічаються основні напрямки дослідження з проблеми образу майбутнього як основи психологічного потенціалу.

Ключові слова: психологічний потенціал, психологічний образ майбутнього, психологічний простір, часова перспектива, синергетика.

A. Mihalsky

candidate of pedagogical sciences, Associate Professor,
Moscow State Pedagogical University

IMAGE OF THE FUTURE AS A FACTOR OF FORMATION AND REALIZATION OF PSYCHOLOGICAL POTENTIAL OF PERSONALITY AND GROUP

Summary

The article gives an overview of modern psychological research on socio-psychological potential of groups. The emphasis is on important role of psychological potential as a scientific category. The construct of «image of the future» is proposed to be considered as the main determinant of the psychological potential of individuals and groups. The article outlines the basic characteristics of the image of the future as a phenomenon, its functions and its role in the structure of human activity.

Key words: psychological potential, psychology of vision, image of future, psychological space, time perspective, synergetics.