

ПСИХИЧЕСКАЯ РИГИДНОСТЬ – ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНВАРИАНТ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Г.В. Залевский, Н.В. Козлова (Томск)

Аннотация. Рассматривается ригидность – гибкость как акмеологический инвариант профессионализма в контексте теории фиксированных форм поведения (Г.В. Залевский). Прослеживается связь между психической ригидностью и продуктивностью профессиональной деятельности.

Ключевые слова: фиксированные формы поведения, общий акмеологический инвариант профессионализма, высокопродуктивная и низкопродуктивная деятельность.

Структурные изменения профессиональной деятельности, наблюдаемые в настоящее время в нашей стране, выдвигают во многом новые требования к личностным качествам специалиста, существенно по-иному определяя круг профессионально важных качеств.

Принцип комплексности, нацеленный на интеграцию знаний о различных качествах, свойствах, состояниях человека, позволил опереться на теорию и методологию акмеологии [1, 4, 11] и теорию фиксированных форм поведения [8], что дало нам возможность сформировать, во-первых, исследовательскую позицию, а во-вторых, качественно по-новому подойти к актуальной современной проблеме – изучению условий и факторов, способствующих или препятствующих развитию и становлению профессионала.

Основная гипотеза: в качестве свойства инвариантности, обеспечивающего активное саморазвитие специалиста вне зависимости от специфики профессиональной деятельности, может быть принята психическая ригидность – гибкость и рассматриваться как общий акмеологический инвариант профессионализма наряду с развитой антиципацией, высоким уровнем саморегуляции, умением принимать решения, креативностью и высокой адекватной мотивацией достижений [5].

Выделение ригидности – гибкости как акмеологического инварианта профессионализма мы обосновываем тем фактом, что одной из кардинальных проблем психологии является проблема взаимоотношений изменяемых и неизменяемых форм поведения. Человек живет и действует в объективном мире, который одновременно постоянен и изменчив. Равновесие между организмом и средой достигается за счет постоянства одних элементов организма и психики и готовности к изменению других. А поскольку человек всегда стремится к такому равновесию, то его поведение должно быть устойчивым, постоянным, с одной стороны, и изменчивым, динамичным – с другой. Противоположным понятием равновесия внешнего и внутреннего является понятие фиксированных форм поведения. В этом случае имеет место нарушение гармонии, т.к. поведение обуславливается только внутренним состоянием без уче-

та объективных требований внешней ситуации. Фиксированные формы поведения – это акты поведения индивидуальной или групповой системы, упорно повторяющиеся и/или продолжающиеся и в ситуациях, которые объективно требуют их прекращения и/или изменения; при этом уровень осознания и принятия личностью (или группой) этой необходимости может быть разным [8].

В большинстве работ недостаточно внимания, на наш взгляд, уделяется существенному профессиональному и личностному признаку квалифицированного специалиста – способности/неспособности к изменению, пониманию и принятию необходимости изменений, функциональной и поведенческой вариативности [6, 7]. Необходима способность и готовность «к пересмотру сложившихся жизненных стереотипов, рефлексивному взгляду на содержание своей психической реальности» [6, 7]. Именно гибкость как определенная готовность перестроить себя, способность творчески воспринимать и критически оценивать имеющийся опыт, прогнозировать свою деятельность с учетом возникающих проблем лежит в основе вариативного и может, на наш взгляд, определять динамику прогрессивного поступательного развития.

Среди характеристик профессионализма особое место занимает психическая ригидность – гибкость, поскольку ее выраженность не исчерпывается параметрами мышления, убеждений, эмоциональной сферы и других нюансов внутреннего мира; она гораздо шире и охватывает все подструктуры личности (психосоциальная, эмотивная, когнитивная, практическая, динамическая). Личность, структура которой в той или иной мере «поражена» психической ригидностью, реализует свои отношения со средой с помощью преимущественно фиксированной формы поведения [8].

Методологическое основание определило возможность выбора методов исследования. Учитывая, что нет такой акмеологической задачи или проблемы, в решении которой в той или иной мере не использовались бы психологические методы (Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г., 2001), мы применили Томский опросник ригидности (Залевский Г.В., 1993) в акмеологических целях, задавая личности смысловое

координатное пространство, в котором она должна «разместить» себя, одновременно показывая направление актуализации и развития.

Изучение ригидности – гибкости как акмеологического инварианта профессионализма осуществлялось с помощью сравнительного анализа высокопродуктивной и малопродуктивной деятельности (Кузьмина Н.В., 1996, 2000; Деркач А.А., 2000) на основе экспертных оценок.

В различных исследованиях, проводимых с целью выявления наиболее важных компонентов профессионального мастерства современных специалистов, вносящих наибольший вклад в обеспечение продуктивности профессиональной деятельности, авторы [2, 3, 9, 10, 12, 13, 14] приходят к тому выводу, что, помимо различного рода процессуальных навыков, существенный, а порой и решающий вклад в достижение высокой эффективности деятельности вносят такие характеристики субъекта деятельности, которые традиционно относятся не к процессуальным способностям – умениям, но к личностным качествам – индивидуальным особенностям мышления, характера, темперамента, особым характеристикам мотивационно-потребностной сферы личности, ее ценностных представлений и практически ценностных ориентаций.

Так, обширное фундаментальное исследование по выявлению и анализу профессиональных качеств менеджеров высшей квалификации, проводившееся в Институте прикладных исследований (США) в течение 18 лет и охватившее в общей сложности 1500 человек [13], показало, что наибольшую важность имеют собственно личностные качества: ярко выраженная способность к стратегическому планированию и прогнозированию; принятие правильных и своевременных перспективных решений о выделении и распределении ресурсов; стремление увеличить число своих обязанностей за счет расширения масштабов деятельности или в результате перехода на работу более высокого уровня; умение принимать творческие и рациональные решения в условиях большой степени риска; избегание продолжительного нахождения в «зоне комфорта»; исключительная уверенность в собственных силах (неудачи воспринимаются только как временные неурядицы); стремление иметь значительные права и, следовательно, нести большую ответственность; большие склонности к интуитивному предвидению и абстрактному анализу развития сложных процессов и критических ситуаций; понимание работы как главной ценности, в которую вкладываются все способности и силы, обладание чувством «внутренней оценки» своих действий, которые не всегда согласовываются с окружающими; концентрация внимания на решении проблемы, а не на выявлении виновников; желание работать с сотрудниками, которые не боятся риска и

умеют принимать самостоятельные решения; собственническое отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения. Эти характеристики были приняты нами за критерии высокопродуктивной деятельности.

На основе исследований В.Г. Зазыкина и А.А. Деркача (1998) нами были определены как критерии низкопродуктивной деятельности: неумение управлять собой; слабо развитые навыки производственной саморегуляции своего поведения; неумение бороться со стрессами и противостоять им; неумение расслабляться; неумение рационально планировать свое время; неумение поддерживать состояние здоровья и работоспособности; размытость личных ценностей, отсутствие четкой иерархии ценностей, имеющих мотивационное значение; противоречивость суждений; недооценка альтернативных вариантов, когда главное приносится в жертву второстепенному; остановка в саморазвитии, успокоенность на достигнутом; склонность избегать напряжения ума и воли, привычка не рисковать; неразвитость креативного подхода в решении проблем; неспособность выдвигать новые идеи и стимулировать тех, кто их предлагает; неумение влиять на людей, слабое владение коммуникативными навыками, неумение грамотно говорить, внимательно слушать и участвовать в диалоге.

В качестве объекта исследования выступили сотрудники томских компаний (профессиональные группы по классификации Е.А. Климова – «человек – техника», «человек – коллектив», «человек – человек»): «СИАМ» (разработка и внедрение современных нефтяных технологий), Региональная корпорация менеджеров ресторанного бизнеса, творческая компания «Акме» (кадровая и организационно-консультативная работа с организациями). Всего 137 человек.

Экспертные оценки позволили представить всю выборку тремя группами: 1) с высокими показателями продуктивности деятельности (9 человек, или 6,7% от выборки); 2) с высокими показателями низкопродуктивной деятельности (4 человека, или 2,9% от выборки); 3) с невыраженными показателями продуктивности деятельности (124 человека, или 90,4% от выборки).

Низкие показатели психической ригидности (таблица) в группе (коэффициент корреляции – 0,98) свидетельствуют о психологической готовности к изменению мнений, отношений, мотивов, модуса переживаний в соответствии с меняющимся контекстом социальной и профессиональной действительности. Профессионалы такого уровня продуктивно справляются со сложностями, используют приемы конструктивного выхода из кризисных и конфликтных ситуаций, способны самостоятельно строить и реализовывать индивидуальную стратегию своего развития, опираясь на «восходящее сравнение» (термин

Показатели психической ригидности – гибкости

Группа	AR	SKR	SR	RSO	PMR	SHR	UR
1	28,675	100,03	30,554	9,594	29	16,959	23,040
2	33,492	128,46	36,925	16,626	39	24,26	35,388
3	32,783	125,53	35,95	14,9	37	23,74	32,683

Примечание. AR – актуальная ригидность; SKR – симптомокомплекс ригидности; SR – сензитивная ригидность; RSO – ригидность как состояние; PMR – преморбидная ригидность; SHR – шкала реальности; UR – установочная ригидность.

А.И. Анцыферовой), т.е. усложняют задачи предстоящего развития по сравнению с настоящим его этапом, осознают значимость своего вклада в общественный прогресс.

Высокие показатели по шкале ригидности как состояния в группе 2 (коэффициент корреляции – 0,97) свидетельствуют о склонности к ригидному поведению, которое сопровождается неадекватными реакциями на неожиданные раздражители, приводит к сужению диапазона действий, низкой степени обучаемости и, как следствие, неготовности к переходу на новые уровни профессионализма, а также низкой степени осознания своего профессионального развития. Учитывая тот факт, что актуальная ригидность представлена в данной группе средними значениями, можно сделать выводы о том, что именно выполняемая профессиональная деятельность способствует возникновению у испытуемых состояния психоэмоционального напряжения в ситуациях, требующих гибкого реагирования.

Анализ выборки в пространстве двух переменных (продуктивность/непродуктивность деятельности и психическая ригидность) показывает, что наиболее сложной, неоднородной является группа с неопределенными показателями продуктивности деятельности. Мы обосновываем этот факт неравномерностью профессионального становления и развития. Эта группа вполне может быть представлена субъектами профессионального развития, сознательно организующими этот процесс, ставящими цели, реализующими их, сознательно обогащающими свой опыт,двигающимися по пути профессионализации. Про-

фессионал – это работник, уже достигший объективно высокого уровня выполнения профессиональной деятельности.

Учитывая тот факт, что не всякий субъект профессионального развития достигает уровня профессионализма, выделенный нами критерий – психическая ригидность – гибкость представляет прогностическую ценность, поскольку является не только качественной характеристикой, отражающей высокий уровень профессионализма личности, но и показателем потенциала профессионализма на пути к его достижению (личностный ресурс профессионализма).

Результаты проведенного исследования, направленного на изучение взаимосвязи профессионализма и выраженности психической ригидности – гибкости у специалистов различных профессий показали, что у профессионалов высокого класса, независимо от вида их профессиональной деятельности, – низкие показатели выраженности психической ригидности. Полученные результаты вполне согласуются с исследованиями разных сторон развития личности по данному критерию [6, 7, 8]. Это позволяет нам сделать вывод об обладании ригидности – гибкости свойством инвариантности и рассматривать ее как акмеологический инвариант профессионализма. Кроме того, показатель ригидности – гибкости может выступать «мишенью» акмеологических технологий (совокупность методов и приемов, призванных изменять свойства и состояния), направленных на осуществление прогрессивного личностно-профессионального развития до уровня высокого профессионализма.

Литература

1. Бодалев А.А. Акмеология как научная дисциплина. М.: Российская академия управления, 1993.
2. Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология: Теория самоорганизации индивидуума и социума. СПб.: Акмелакад, 2001.
3. Вудкок М.В., Френсис Д. Психологические труды. М., 1988.
4. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / Кафедра акмеологии и политической психологии. М., 1993.
5. Зазыкин В.Г., Деркач А.А. Акмеология: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003.
6. Залевский Г.В., Прозументова Г.Н. Концепция открытого образовательного пространства (проект). Томск, 1998.
7. Залевский Г.В., Галажинский Э.В. Фиксированные формы поведения в динамике организационных культур // СПЖ. 1998. Вып. 8, 9.
8. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем. М.; Томск, 2004.
9. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии. М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.
10. Стоикова Ж. Эмоциональность при ситуации напряжения. Психология. М., 1998.
11. Психическая напряженность в трудовой деятельности: Сборник научных трудов. М., 1989.

12. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха // Предприниматель и предпринимательство. Вып. 1 / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1992.
13. Brianas I. High-Tech. Executive Stills Whet New Research Shows // I. Eur Ind. Train. 1987. Vol. 11.
14. Garfield C.A. The Right Stuff // Manage World. 1984. Vol. 13, № 6, 18, 20, 26.

PSYCHIC RIGILITY – FLEXIBILITY AS A ACMEOLOGICAL INVARIANT
OF PROFESSIONALISM

G.V. Salevski, N.V. Kozlova (Tomsk)

Summary. The article describes the problem psychic rigidity – flexibility as a acmeological invariant of professionalism in the fast form of conduct theory context (Salevski G.V.) The article deals with psychic rigidity and production professional activity.

Key words: fast form of conduct, general acmeological invariant of professionalism, highly productive and low-output activity.