
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПСИХОЛОГИИ

УДК 316.6

DOI 10.26425/1816-4277-2018-8-129-134

Веселовский Дмитрий Павлович
канд. психол. наук, ООО «Объединенные
кондитеры», г. Москва
e-mail: d_veselovskiy@mail.ru

Мосина Людмила Михайловна
ст. преподаватель, ФГБОУ ВО «Российская
академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации», г. Москва
e-mail: l.mossina@yandex.ru

Veselovskiy Dmitriy
Candidate of Psychology Sciences,
LLC «United Confectioners», Moscow
e-mail: d_veselovskiy@mail.ru

Mosina Lyudmila
Seniora lecturer, Russian Presidential
Academy of National Economy and Public
Administration, Moscow
e-mail: l.mossina@yandex.ru

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ФЕНОМЕНОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЛИДЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА

Аннотация. Рассмотрены определения понятия человеческого капитала и его структура. Определены составляющие человеческого капитала: жизнеспособность, работоспособность, способность к инновациям и обучению. Определены составляющие и характеристики жизнеспособности. Обоснована важность способности к созданию и координации как проявления жизнеспособности лидера. Выделены составляющие процессов того, что лидер создает и координирует в организации. Рассмотрены источники жизненных сил лидера. Приведены результаты исследования удовлетворенности четырех источников жизненных сил руководителей в организации.
Ключевые слова: жизнеспособность, человеческий капитал, лидерство, междисциплинарный подход, способность к созданию и координации, источник жизненных сил.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF VIABILITY AS A COMPONENT OF THE PHENOMENA OF HUMAN CAPITAL AND LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF AN INTERDISCIPLINARY APPROACH

Abstract. The definition of human capital is given and its structure is considered. The definitions of the components of human capital are given: viability, efficiency, ability to innovate, ability to learn. The components and characteristics of viability are determined. The importance of the ability to create and coordinate as a manifestation of the viability of the leader is substantiated. The components of the processes that the leader creates and coordinates in the organization are distinguished. The sources of the leader's life forces are considered. The results of the research of satisfaction of four sources of vital forces of managers in the organization are given.
Keywords: viability, human capital, leadership, interdisciplinary approach, capacity for creation and coordination, sources of vitality.

Понятие человеческого капитала появилось в научной среде во второй половине XX века. Данная категория стала логичным развитием и обобщением таких категорий, как человеческий фактор и человеческие ресурсы. При этом человеческий капитал изначально являлся в большей степени экономической категорией. На сегодняшний день находится множество разнообразных определений термина «человеческий капитал» (Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и др.) Так на сегодняшний день выделяют индивидуальный, корпоративный и национальный человеческие капиталы. Все они взаимосвязаны между собой. Но в контексте данной работы нас в большей степени интересуют первые два. Понятие человеческого капитала может быть сведено к узкому, расширенному и широкому пониманию проблемы. А такие базовые характеристики, как «ментальность народа (традиции и культура населения, в том числе, отношение к труду, семье, законопослушность, на которые определяющим образом

исторически влияли религия, степень экономической свободы и условия жизни), качество образования, здоровье, накопленные знания (уровень развития науки и конкурентоспособность накопленных знаний), конкуренция и экономическая свобода, а также верховенство законов, безопасность бизнеса и граждан», в большей или меньшей степени носят и психологический характер [2]. Об этом же и свидетельствует все возрастающая роль гуманистической парадигмы в бизнес-сообществе («люди – это главный капитал», «ресурсы эксплуатируются, а капитал приносит дивиденды») уже приводит к устойчивому инкорпорированию данного понятия в психологию и другие области знаний.

В контексте междисциплинарного подхода, одно из наиболее удачных определений предложил наш соотечественник, доктор психологических наук А. И. Юрьев [5]. Человеческий капитал, по его мнению, – это количество и качество людей, пригодных по своим медицинским, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы. Также в рамках данной концепции предлагается оригинальная структура представленного термина, которая аккумулирует в себе множество подходов к определению феномена человеческого капитала, и проясняет стратегию его применения как для бизнеса, так и для общества. Среди составляющих данного понятия выделяют:

- жизнеспособность;
- работоспособность;
- способность к инновациям;
- способность к обучению.

Под жизнеспособностью понимается способность человека воспроизводить себя, т. е. способность жить в неких оптимальных условиях и давать потомство [7]. Кроме того, по мнению Л. Г. Дикой, А. Л. Журавлева и А. Н. Занковского, жизнеспособность является важнейшим фактором профессиональной и социальной реализации [1]. Работоспособность определяется как способность человека выполнять определенную работу в необходимом количестве и с необходимым качеством. Способность к инновациям – это способность человека адаптироваться к нововведениям в различных сферах жизни (кроме того, это способность изменять свое сознание и поведение вслед за изменением внешних условий). И наконец, способность к обучению отражает способность человека приобретать новые знания, умения, навыки. В отличие от способности к инновациям, которая характеризует меру адаптивности человека к меняющимся условиям, способность к обучению – это способность самому изменять внешнюю среду.

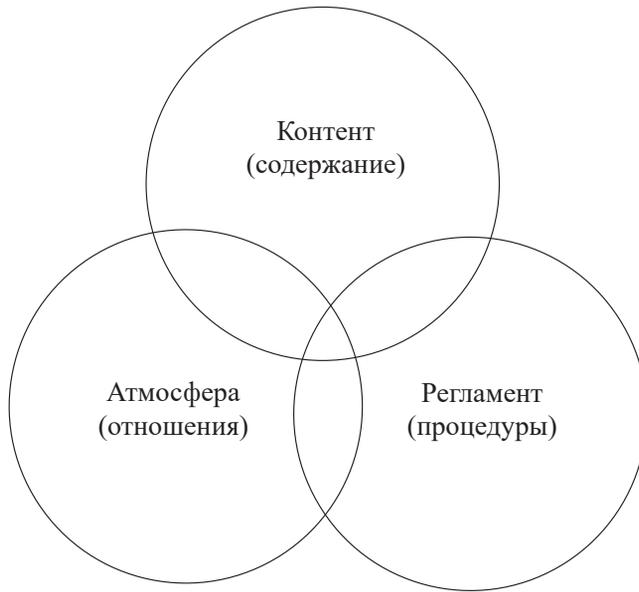
Несмотря на то, что в данной структуре выделяется 4 компонента, доказана их взаимообусловленность, нам представляется важным сделать акцент именно на жизнеспособности, которая во многом определяет и формирует работоспособность, и способность к инновациям, и способность к обучению. Представленный подход А. И. Юрьева в большей степени ориентирован на политические и государственные аспекты, но может быть перенесен и в сферу бизнеса. Для этого нам представляется логичным несколько уточнить и дополнить определение жизнеспособности и рассмотреть его в контексте лидера и организации. Под лидером мы будем понимать людей, которые получают те результаты, к которым стремятся, создавая при этом ценности для себя и других. Это люди, которые принимают на себя ответственность за собственное развитие и развитие бизнеса, которым они заняты. Организация – любая бизнес-структура, обладающая стратегией (системой решений и действий, направленных на достижение долгосрочных целей) и заинтересованная в своем развитии и повышении капитализации.

По нашему мнению, определение жизнеспособности может отражать не только витальность, но и способность человека создавать и воспроизводить оптимальные условия собственной жизни, проявляющаяся в таланте к созданию и координации. Люди, обладающие способностью к созданию и координации, регулярно задают себе вопрос: «Что я создаю в данный момент?». Их деятельность не может быть пустой и бесцельной – они ищут решения и пути для реализации проектов, а не сидят «над разбитым корытом» и «не застревает в прошлом». Конечно же, это талант лидерский, неординарный и зачастую врожденный, но в то же время поддающийся развитию [3].

Проанализируем, что создают и координирует эти лидеры в рамках своей деятельности в организации (рис. 1).

Во-первых – это контент, или содержание деятельности, и то, какими смыслами наполнена эта деятельность. Во-вторых, это атмосфера, или те отношения (насколько они позитивны, продуктивны и пр.), которые складываются между членами организации. В-третьих, лидер координирует регламент или те процедуры,

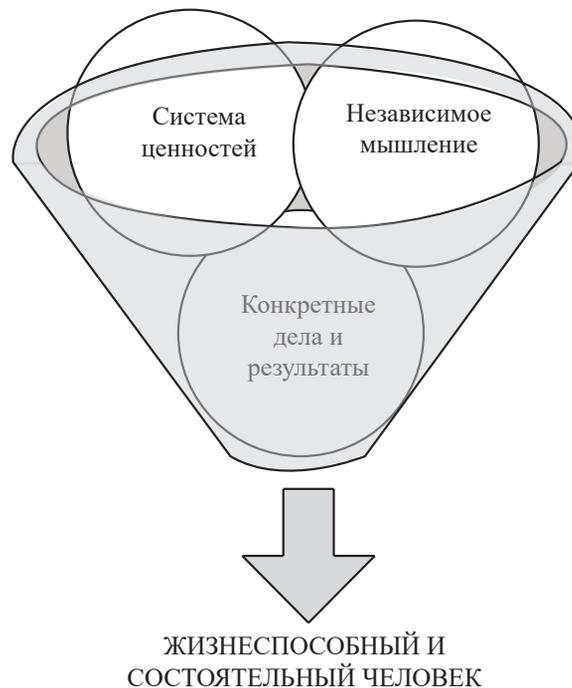
которые определяют деятельность. Идеальной является ситуация, при которой и контент, и атмосфера, и регламент являются четкими и понятными, что повышает жизнеспособность людей в компании, наполняя их деятельность необходимыми смыслами, создавая продуктивные отношения и комфортные условия деятельности [4].



Источник: [4]

Рис. 1. Что создает и координирует лидер.

Рассмотрим, какими характеристиками должны обладать лидеры, чтобы повысить жизнеспособность свою и окружающих (рис. 2).



Составлено авторами по материалам исследования

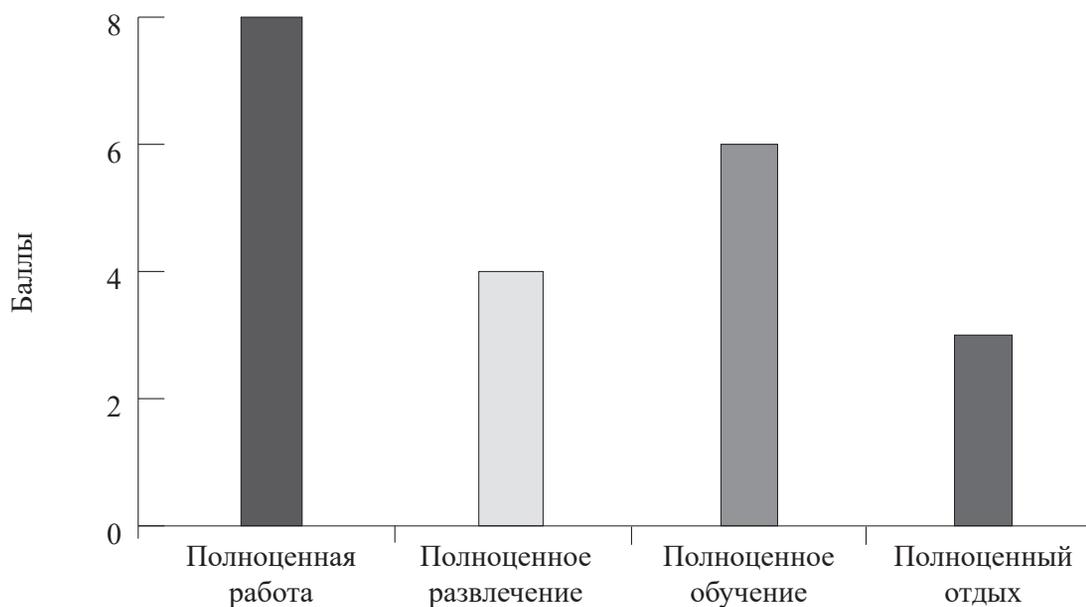
Рис. 2. Жизнеспособность лидера

По нашему мнению, жизнеспособные люди обладают развитой системой ценностей с ярко выраженным чувством уважения к окружающим. Это уважение глобальное, проявляющееся одинаково по отношению ко всем людям. У этих людей нет градации на хороших и плохих людей, а есть установка на то, что каждый человек заслуживает уважения. Они сами, обладая чувством собственного достоинства, почтительно относятся к другим, признавая достоинства личности. Конечно, уважение проявляется и в отношении к себе – в способности делать осознанный выбор, в том числе, принимая решение не продолжать взаимодействие с тем или иным человеком, при сохранении почтительного отношения к нему. Это не замена смыслов, не интеллектуализация или рационализация сущности понятия и придание ему лоска политкорректности в отношении с окружающими – это действительная позиция, которая способствует повышению жизнеспособности человека в целом и в бизнесе в частности.

Уважение предполагает формирование доверительных отношений и, конечно, на определенном уровне их развитие должно подкрепляться конкретными делами. Доверие – оптимистическое ожидание, что взаимодействующий субъект выполнит свои обязательства и будет защищать мои интересы, а ключами доверия являются результативность, порядочность и проявление заботы. Следовательно, доверительные отношения между лидером и его окружением также способствуют повышению жизнеспособности обеих сторон.

Жизнеспособные люди обладают независимым мышлением. Это практикующие мыслители, открытые новым знаниям и новому опыту; они умеют рисковать при здоровом чувстве самосохранения и способны получать удовольствие от жизни. Они принимают на себя ответственность, рассматривая ее как бремя и возможности. По определению Ж. П. Сартра ответственность – это «признание эксклюзивного авторства» [5]. В таком контексте, жизнеспособные люди обладают внутренним локусом контроля, а внешне обвиняющий тип реагирования – это не их стихия.

И, конечно, жизнеспособные люди имеют реализованные проекты в определенном виде деятельности, которые подкреплены денежным эквивалентом. Это материальный аспект, но он не менее значим, чем предыдущие два.



Составлено авторами по результатам исследования

Рис. 3. Результаты исследования удовлетворенности по 4 источникам жизненных сил (70% мужчины, 30% женщины)

Рассмотрим, каковы источники жизненных сил для людей, т. е. то, что в большей степени определяет и регулирует уровень их жизнеспособности в бизнес-среде. Можно выделить 4 компонента:

- полноценная работа;
- полноценное развлечение;
- полноценное обучение;
- полноценный отдых [6].

Результаты исследования (см. рис. 3), проведенного авторами в среде руководителей, показывают, что наиболее удовлетворена потребность, связанная с работой, частично с обучением и совсем низок показатель удовлетворенности отдыхом и развлечениями. Это может свидетельствовать о том, что на современном этапе люди в нашей стране не умеют грамотно восстанавливать свои жизненные силы. Следствием этого нередко являются стрессы, отсутствие идей, эмоциональное выгорание и, как результат, снижение жизнеспособности. В таком контексте, люди, желающие повысить свою жизнеспособность, должны сконцентрироваться на развитии и повышении 3-х составляющих:

- проактивности, которая позволяет предвидеть, прогнозировать, выстраивать свою жизнь на основе целей и приоритетов, а также создает фокус для усилий;
- воли (целеустремленность, решительность, инициатива, самообладание, настойчивость), которая позволяет удерживать цель в ситуациях давления и вызова, и последовательно прилагать усилия для ее достижения;
- осознанности, которая предопределяет способность человека к незапрограммированным решениям в ситуациях, когда привычные модели поведения перестают соответствовать новым условиям.

В заключение важно отметить, что статья носит обзорный характер, и в ней затрагивается достаточно широкий спектр вопросов, каждый из которых заслуживает отдельного изучения, в частности поднятая проблематика может лечь в основу изучения жизнеспособности уже как психологической категории в организационной психологии, психологии труда, экономической психологии и психологии управления.

Библиографический список

1. Дикая, Л. Г. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях интенсивных социально-экономических изменений / Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. Тверь: Тверской государственный университет, 2016. – С. 15-32.
2. Корчагин, Ю. А. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности, Москва, ВШЭ, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?art=3&page=35&part=articles> (дата обращения: 20.04.2018).
3. Менегетти, А. Психология лидера. – М.: Онтопсихология, 2002. – 208 с.
4. Пронин, М. А. Современные инновационные технологии в развитии отраслей и организаций в «эпоху перемен» / М. А. Пронин, В. В. Губанов // Альманах «Управление компанией в условиях кризиса» / Издательский дом «Имидж-Медиа». – 2011. – С. 91-98.
5. Сартр, Ж. П. Бытие и ничто: Опыт феноменологической онтологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rumagic.com/ru_zar/sci_philosophy/sartr/3/j75.html (дата обращения: 10.05.2018).
6. Стивенс, Х. Приручи своих драконов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psy.wikireading.ru/73769> (дата обращения: 21.06.2018).
7. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала. Учеб. Пособие / Под науч. ред. д-ра психол. наук, проф. А. И. Юрьева. СПб.: Logos, 2006. – 512 с.

References

1. Dikaya, L. G. Zhuravlev, A. L. Zankovsky, A. N. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy issledovaniy adaptatsii i realizatsii professionala v usloviyah intensivnykh social'no-economiceskikh izmenenii [*Current state and prospects of studies of adaptation and implementation of the professional in the conditions of intensive socio-economic changes*]. Psikhologiya, upravlenie, biznes: problemy vzaimodeistviya [*Psychology, management, business: problems of interaction*]. Tver: Tver state University, 2016, pp. 15-32.

2. Korchagin, Yu. A. Chelovecheskii capital kak intensivnyi social'no-economiceskii faktor razvitiya lichnosti, ekonomiki, obschestva i gosudarstvennosti [*Human capital as an intensive socio-economic factor in the development of the individual, economy, society and statehood*]. Moscow, VSHU, 2011. Available at: <http://www.lerc.ru/?art=3&page=35&part=articles> (accessed 20.04.2018).
3. Meneghetti, A. Psihologiya lidera [*The Psychology of the leader*]. Moscow: Ontopsychology, 2002. 208 p.
4. Pronin, M. A. Gubanov, V. V. Sovremennye innovatsionnye tehnologii v razvitii otraslei i organizatsii v «epohu peremen» [*Modern innovative technologies in the development of industries and organizations in the «era of changes»*]. Almanah «Upravlenie kompaniei v usloviyah biznesa» [*Almanac «company Management in crisis conditions»*]. Publishing house «Image-Media», 2011, pp. 91-98.
5. Sartre, J. P. Bytie i nichto: opyt fenomenologicheskoi ontologii [*Being and nothingness: Experiences phenomenological ontology*]. Available at: http://rumagic.com/ru_zar/sci_philosophy/sartr/3/j75.html (accessed 10.05.2018).
6. Stevens, H. Priruchi svoih drakonov [*Tame your dragons*]. Available at: <https://psy.wikireading.ru/73769> (accessed 21.06.2018).
7. Strategicheskay psihologiya globalizatsii: psihologiya chelovecheskogo kapitala [*Strategic psychology of globalization: Psychology of human capital*] / pod nauchnoi redaktsiei d.ps.n A. I. Yur'eva. Spb.: Logos, 2006. 512 p.