

Ю. В. Мотькина

ОПЕРЕЖАЮЩАЯ РЕФЛЕКСИЯ В КОНТЕКСТЕ ИЗУЧЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье описывается постановочная часть исследования роли опережающей рефлексии в профессиональном развитии руководителей, ход исследования и намечаются пути анализа полученных данных. Это исследование необходимо в интересах психологической науки, поскольку позволяет внести вклад в фундаментальное понятие рефлексии, а также в интересах практики работы с руководящим персоналом с целью повышения эффективности профессионального развития. Автором выдвинута гипотеза, согласно которой опережающая рефлексия способствует профессиональному развитию руководителей посредством формирования осознанного отношения к профессиональному развитию и карьерному росту.

Ключевые слова: опережающая рефлексия, гармоничность плана профессионального развития, потенциал профессионального развития.

The article deals with the statement of the problem of connection between the antedating reflection and the effectiveness of manager's professional development, with the description of the progress of the research and with the definition of ways of data analysis. This research can enrich scientific psychology to the fundamental concept of the antedating reflection and help practical psychology to work with managerial staff to increase their professional development efficiency. The author puts forward the hypothesis that the antedating reflection contributes professional development of managers by forming conscious position to professional development and career making.

Key words: antedating reflection, harmonicity of plan for professional development, potential for professional development.

Управленческие кадры востребованы во всех отраслях народного хозяйства. На руководителя возложена наибольшая доля ответственности за успешное развитие и функционирование организации, подразделения, коллектива. Смещение акцента в современном менеджменте с технических исполнителей на руководителей приводит к повышению требований к руководителю. В связи с этим подбор и профессиональное развитие руководителей являются актуальной проблемой современной

Мотькина Юлия Валерьевна — аспирантка кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ. *E-mail:* motkinauv@gmail.com

Работа выполнена под руководством докт. психол. наук Т.С. Кабаченко.

практики, причем карьерный рост сотрудников организации в ряде случаев является экономически более выгодным, чем подбор руководителей из внешней среды.

Е.А. Климов указывает на то, что перед субъектом в начале профессиональной деятельности (в данном случае управленческой деятельности) стоят задачи осмысления, планирования и реализации своего жизненного пути (Климов, 1998). Однако практика работы с персоналом организации демонстрирует, что многие люди, даже испытывая неудовлетворенность работой из-за отсутствия карьерного роста, не вкладывают силы в собственное профессиональное развитие, объясняя это отсутствием времени либо считая обучение формальностью. При этом профессиональная деятельность становится неэффективной, возникает неудовлетворенность жизнью в целом, возрастает стремление объяснять неудачи внешними обстоятельствами (отношением с руководством, бюрократической системой и др.). Таким людям не свойствен выход в рефлексивную позицию по отношению к собственной трудовой деятельности и карьерному пути.

Тенденция инвестирования в развитие собственных сотрудников и ключевая роль активной, рефлексивной позиции человека по отношению к собственному профессиональному развитию определяют интерес исследователей к рефлексии в трудовой деятельности и в профессиональном развитии человека как субъекта деятельности. В психологии труда большое внимание уделяется профессиональному развитию субъекта деятельности. Согласно Е.А. Климову, «центральная задача психологии труда как науки состоит в изучении фактов и закономерностей психической регуляции функционирования и формирования человека как субъекта труда...» (Климов, 1998, с. 35). Среди множества факторов, влияющих на эффективность профессионального развития, особо можно выделить рефлекссию, а говоря о предстоящем развитии, опережающую рефлекссию, что в меньшей степени попало в поле внимания исследователей.

Исследования рефлексии проводились в контексте изучения мыслительных процессов (И.Н. Семенов, В.К. Зарецкий, С.Ю. Степанов и др.), личностных особенностей (Н.И. Гуткина, В.М. Ревякина и др.) и взаимодействия между людьми (Б.Ф. Ломов, Г.Н. Андреева), а также в деятельности (В.В. Давыдов, Г.П. Щедровицкий). На важную роль рефлексии в управленческой деятельности указывают многие авторы (Т.С. Кабаченко, А.В. Карпов, В.В. Пономарева, Л.Д. Столяренко и др.). Они доказывают, что рефлексия является необходимым условием эффективности управленческой деятельности и профессионального развития руководителя.

В психологических исследованиях рефлексии имеются указания на опережающую рефлекссию как форму рефлексивных процессов. Эта форма рефлексии называется по-разному: перспективная (Ладен-

ко, 1995), перспективная (Карпов, 2006), опережающая (Щедровицкий, 1986).

И.С. Ладенко (1995) выделяет три формы рефлексии — ретроспективную, проспективную, интроспективную. При интроспективной рефлексии производится контроль и корректировка текущей деятельности, усложнение мыслительных процессов в ходе ее выполнения. При ретроспективной рефлексии происходит реконструкция прошлого опыта, схем и средств осуществлявшейся ранее деятельности посредством воссоздания ее механизма. Проспективная рефлексия понимается автором как процесс последовательных уточнений модели в ходе мысленного эксперимента при проектировании сложных систем. Аналогичные формы рефлексии выделяют А.В. Карпов (2006), В.В. Пономарева (1999), называя их ретроспективной, проспективной и ситуативной и используя как шкалы в «Методике определения индивидуальной меры рефлексивности».

Применительно к анализу профессионального развития субъекта деятельности это означает, что рефлексия человеком собственного профессионального развития выступает в ретроспективной форме как рассмотрение уже пройденного пути, в ситуативной форме как понимание своего настоящего положения, а также в опережающей форме как рассмотрение возможностей дальнейшего профессионального развития.

Однако в источниках, классифицирующих формы рефлексии по временному фактору, имеются ссылки на то, что наработки в области психологии рефлексии относятся к ретроспективной и ситуативной рефлексии (Ладенко, 1995). Понятие проспективной (опережающей) рефлексии описывается в литературе значительно реже и в общем виде. Имеющиеся описания не дают ответов на вопрос о соотношении понятий «опережающая рефлексия» и «опережающее отражение». Таким образом, анализ исследований рефлексии показал недостаточность конкретно-научной разработки понятия опережающей рефлексии.

Рассматривая понятие опережающей рефлексии, необходимо учитывать, что она находится на стыке рефлексивных процессов и процессов опережающего отражения. Рефлексия представляет собой процесс, направленный на осмысление и обоснование предпосылок собственных действий, требующий обращения сознания на себя (Карпов, 2004). посредством рефлексии человек может оценивать себя с позиции другого человека, свое прошлое с точки зрения настоящего, а настоящее с позиции будущего.

Опережающее отражение — термин, предложенный П.К. Анохиным в рамках теории функциональной системы как центрально-периферического образования, обеспечивающего достижение приспособительного эффекта при помощи саморегуляции. Опережающее отражение позволяет исправить ошибку поведения. Б.Ф. Ломов и

Е.Н. Сурков (1980) указывают на то, что из всех понятий, подразумевающих фактор будущего времени в организации поведения животных и деятельности человека, понятие «опережающее отражение» является наиболее емким.

Одним из частных случаев опережающего отражения, сходным по внешним проявлениям с процессом опережающей рефлексии, выступает антиципация. Высшим уровнем антиципации, согласно Б.Ф. Ломову и Е.Н. Суркову, является речемыслительный (вербально-логический), на котором становится возможным планирование действий и «рефлексивное отражение» (там же, с. 212). «Именно антиципация обеспечивает формирование цели, планирование и программирование поведения (и деятельности), она включается в процессы принятия решения, текущего контроля и в коммуникативные акты» (там же, с. 13).

Таким образом, антиципация разворачивается от настоящего к будущему в процессе планирования и целеобразования, а опережающая рефлексия представляет собой обратный процесс, возврат из будущего в настоящее. Опережающая рефлексия содержит в себе основной признак рефлексии — остановку и «взгляд назад» (Щедровицкий, 2001), но сама эта остановка происходит с позиции будущего по отношению к настоящему.

Согласно взглядам П.Г. Щедровицкого (1986), проспективная (опережающая) рефлексия позволяет представить возможный ход и его последствия, но не просто возможные последствия, а последствия с точки зрения цели. Таким образом, если антиципация позволяет субъекту ответить на вопрос: «Какой результат я получу, если сделаю так?» — то в процессе опережающей рефлексии субъект ищет ответ на вопрос: «Как сделать, чтобы получить желаемый результат?» При ретроспективной рефлексии вопрос звучал бы так: «Какие мои действия привели к такому результату?»

Применительно к профессиональному развитию это означает возможность субъекта осознанно подойти к выбору развивающих действий. В практике часто человек не выбирает обучение, а соглашается на предлагаемое работодателем. При этом он может понимать, что это обучение ему даст, предвосхищать результат. Однако наличие активной позиции при выборе развивающих действий позволяет максимально осознать пользу конкретного обучающего мероприятия для профессионального роста, что повышает готовность к обучению и открытость получению нового опыта. На большую эффективность опережающего подхода (*prospective approach*) к анализу собственной управленческой деятельности по сравнению с ретроспективным (*retrospective approach*) указывают и зарубежные авторы (Mumford et al., 1994). Это особенно актуально для работы с кадровым резервом руководящих работников.

С целью определения роли опережающей рефлексии в профессиональном развитии руководителей было предпринято исследование взаимосвязи опережающей рефлексии с рядом параметров, отражающих потенциал к развитию и гармоничность представлений о собственном профессиональном развитии.

В работе впервые исследуется опережающая рефлексия применительно к профессиональному развитию руководящих кадров, доказывающаяся взаимосвязь этих процессов. Это исследование необходимо в интересах психологической науки, поскольку позволяет внести вклад в фундаментальное понятие рефлексии, а также в интересах практики работы с руководящим персоналом с целью повышения эффективности профессионального развития. Сочетание высокой теоретической и практической значимости с недостаточной разработкой понятия опережающей рефлексии и ее роли в профессиональном развитии руководителей обусловило актуальность исследования.

Основное внимание было уделено обоснованию и проведению комплекса методик, позволяющих в результате анализа данных, полученных с их помощью, доказать, что опережающая рефлексия способствует профессиональному развитию руководителей посредством формирования осознанного отношения к профессиональному развитию и карьерному росту.

Для этого были выдвинуты частные гипотезы о связи опережающей рефлексии с гармоничностью плана профессионального и карьерного развития и потенциалом к профессиональному развитию.

Опережающая рефлексия измерялась в исследовании посредством методики определения индивидуальной меры рефлексивности (Карпов, 2004). С целью измерения гармоничности плана профессионального и карьерного развития использовались анкетные данные, данные авторской исследовательской методики «Профессиональный и карьерный план», а также результаты методики определения ценностных ориентаций руководителя (Кабаченко, 2003). Определение потенциала к профессиональному развитию проводилось методом наблюдения за поведением в игровой ситуации и анализа содержательной стороны индивидуальных планов действий и входило в существующую процедуру оценки кандидатов в потенциальный резерв руководящих работников.

Сбор данных для проверки гипотез исследования осуществлялся в процессе работы с потенциальным кадровым резервом руководящих работников организаций атомной отрасли РФ в рамках организации и проведения «Стратегической сессии по развитию лидеров», проходившей 21—26 июня 2009 г. в Санкт-Петербурге. Таким образом, исследование было вплетено в канву работы с персоналом, что обеспечило, во-первых, его комплексность, а во-вторых, мотивированность людей на участие в исследовании.

Участникам сессии было предложено поучаствовать в исследовании роли опережающей рефлексии в профессиональном развитии руководителей и заполнить предлагаемые вопросники в дополнение к анкетам, предложенным в рамках сессии. Объем выборки — 58 человек. Выборка характеризовалась однородностью по критерию оценки эффективности текущей деятельности вышестоящим руководством.

В результате сбора информации был получен массив данных, сгруппированных по нескольким параметрам. В качестве основных можно выделить опережающую рефлексия, потенциал к профессиональному развитию, целевой уровень должности, преобладание в индивидуальной управленческой концепции ценностей, соответствующих тому или иному уровню управления, а также представление о необходимых шагах для достижения целевого уровня должности. Последние три параметра при сопоставлении демонстрируют степень согласованности (гармоничности) плана собственного развития. В результате качественного анализа этих показателей были выделены примеры планов, отличающихся по степени согласованности. Рассмотрим один из них.

Человек претендует в ближайшей перспективе на должность на три уровня управления выше занимаемой им в данный момент. При этом преобладающие в его индивидуальной управленческой концепции ценности соответствуют в большей степени уровню средств выполняемой деятельности (что характерно для руководителей начального звена управления). Обучение на долгосрочную перспективу он не рассматривает, а выбирает в ближайшей перспективе в качестве необходимых для себя тренинги навыков эффективной презентации, проведения совещаний и курсы повышения квалификации в узкопрофессиональной сфере. Он обладает средним потенциалом к развитию, причем коммуникация является одной из его сильных сторон и средним уровнем рефлексивности, в структуре которой опережающая рефлексия уступает ситуативной. Таким образом, для формирования готовности к желаемой должности необходимо актуализировать у человека рефлексия плана собственного профессионального развития.

В настоящее время результаты методик сопоставляются между собой, а также с данными, полученными в ходе сессии, и обрабатываются с использованием методов статистической обработки данных.

Если полученные данные позволят доказать наличие взаимосвязи между опережающей рефлексией, гармоничностью профессионального развития руководителя и потенциалом к профессиональному развитию, то результаты такого исследования смогут быть использованы в области управления персоналом в рамках организаций и отраслей народного хозяйства с целью оптимизации отбора и развития руководителей начального управленческого звена.

Конкретным применением результатов исследования могут стать следующие рекомендации.

1. В качестве одного из ключевых факторов при отборе кандидатов в резерв управленческих кадров использовать сопоставление декларируемых человеком карьерных целей не только с пройденным путем (отраженным в резюме), но и планируемыми действиями, направленными на достижение этих целей (план собственного профессионального развития).

2. В процессе контроля сдвигов в профессиональном развитии необходимо отслеживать не только приобретенные знания, умения, навыки, но и степень реализации плана действий, декларируемого кандидатом при отборе в кадровый резерв.

3. При проведении развивающих мероприятий актуализировать у человека рефлексию собственного профессионального развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб., 2003.

Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М., 2004.

Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 2006.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1998.

Ладенко И.С. Феномен рефлексивного стиля мышления и генетическая логика // Рефлексия, образование и интеллектуальные инновации / Под ред. И.С. Ладенко. Новосибирск, 1995. С. 8—25.

Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. М., 1980.

Пономарева В.В. Психодиагностика рефлексивности как метод социально-психологического исследования управленческой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1999.

Щедровицкий Г.П. Рефлексия и ее проблемы // Рефлексивные процессы и управление: Междунар. науч.-практ. междисциплин. журн. 2001. № 1. С. 47—54.

Щедровицкий П.Г. К анализу топики организационно-деятельностных игр. Пушино, 1986.

Mumford A., Honey P., Robinson G. Four approaches to learning from experience // The Learning Organization. 1994. Vol. 1. N 1. P. 4—10.