

## Акмеологические факторы успешности развития организации

Д. М. РОМАНИУК

(РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)\*

Статья посвящена изучению акмеологических факторов, способствующих успешному развитию организации. Акмеологические факторы, которые исходят из направленности человека на профессионально-личностное развитие, несут большую функциональную нагрузку и представляют практическую значимость при управлении ресурсами организации на современном этапе. В статье раскрываются основные стратегические преимущества, которыми должна обладать организация на пути к успешному развитию.

Ключевые слова: акмеологические факторы, успешность, развитие организации, управление, ценности, направленность, корпоративная культура, цели, идеология.

## Acmeological Factors of Successful Development of Organization

D. M. ROMANIUK

(THE RUSSIAN ACADEMY FOR PUBLIC SERVICE UNDER THE PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION)

*Abstract: The article covers the study on acmeological factors, which provide a successful development of organization. Acmeological factors, which proceed from orientation of a human being on professional and personal development, carry a huge functional load and are of practical importance in running of organization's resources in modern times. In the article the main strategic advantages, which are necessary for a modern organization on its way to successful development, are revealed.*

*Keywords: acmeological factors, success, organizational development, management, values, trend, corporate culture, goals, ideology.*

Акмеология решает задачи профессионально-личностного развития, в рамках которого и осуществляется достижение вершин в деятельности и формирование успешности, детерминирующее успешность в развитии организации. М. Вебер и Э. Дюркгейм отмечали, что успех является одной из ведущих и первостепенных ценностей человека. Успешность как научный феномен широко исследуется в контексте психологии, философии, педагогики в XIX–XX в., но до сих пор не существует единой концепции данного феномена.

Зарождение идеи об успехе связано с философией Древней Греции, где прославлялись заслуги и власть, где всегда присутствовал дух соперничества, который, безуслов-

но, и является первым шагом к формированию и проявлению успешности. Успех изначально рассматривали как процесс самосовершенствования человека, достижения результатов и поставленных целей, который постепенно перерастает в жизненный путь и смысл человека (Абульханова-Славская, 1991). На сегодняшний день характерна особая направленность акмеологии на феномен успешности. Успешность тесно связана с развитием и достижением вершин, особенно в профессиональной деятельности, что имеет большую практическую значимость. Более весомый аргумент связан с рассмотрением успешности в акмеологии совместно с нравственными качествами человека, так как достижение успешности в широком смысле

\* Романюк Дмитрий Михайлович — аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ. Эл. адрес: rdm.85@mail.ru

сегодня часто связано с обманом и подкупом, но это не есть истинная успешность. Акмеологию интересует прежде всего профессионал, зрелый, с высоким уровнем развития и нравственными качествами специалист, способный развиваться и оттачивать свое мастерство.

Установки на успех и социально-психологические механизмы исследовались в работах Д. Мак-Клелланда. В. Фридрих, А. Хофман рассматривали успех как особый вид деятельности, поведение человека, имеющее четкое осознание. Современными учеными (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, О. С. Онисимов) в рамках акмеологии выявляются факторы, обеспечивающие достижение вершин в профессиональной деятельности и профессионально-личностном развитии. В зарубежных психологических теориях эти направления получили отражение в виде терминов «самореализация» и «самоактуализация» личности (А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс).

Фактор как «движущая сила, причина какого-нибудь процесса, явления» (Ожегов, 2007) сам детерминирует и направляет процесс. Следовательно, акмеологические факторы будут определять развитие и задавать вектор на достижение вершин. Также необходимо отметить, что «фактор — одно из основных условий происходящего явления или процесса» (Управление организацией, 2001), значит, только с учетом факторов должно происходить изучение развития организации.

Рассматривая процесс успешного развития организации необходимо опираться на факторы и учитывать жесткие временные рамки, а также историю и традиции организации. Основным показателем успешности организации состоит в том, сколько времени она существует и каковы были ее результаты в ведении деятельности.

В психологической науке выделены уровни акмеологической успешности руководителя, которые можно перенести на организацию в целом: потенциальный уровень (как начальный) — это уровень, на котором орга-

низация начинает свою деятельность с имеющимися ресурсами; нормативный (как основной); оптимальный (как перспективный), на котором проявятся задатки и потенциал. Для учета деятельности любой организации существенны финансовые показатели, без которых ни одна компания не сможет просуществовать, не имея прибыли, а как следствие — развития. Основание прибыли — это успешная деятельность, производство или оказание качественных услуг, по достоинству оцененных клиентами и покупателями, которые в свою очередь формируют свое отношение к организации, созданному бренду. В данном случае необходимо использовать понятие «акме». Это понятие в основном употребляется в отношении человека, но благодаря работам П. А. Флоренского оно было расширено. На наш взгляд, понятие «акме» характерно и для организации как живой системы. П. А. Флоренский писал: «...не только человек имеет акме, но и животные и растения. Всякая вещь имеет свое цветение, время наибольшего пышного своего развития, свое «акме», когда оно особенно полно и особенно цельно представляет за себя, в ее четырехмерной цельности. Понятие «акме» как вершины жизни обязывает рассматривать весь жизненный цикл человека от рождения до вершины, расцвета, до увядания, до старости и смерти» (Флоренский, 1988).

В результате анализа процесса успешности развития организации, выявлен ряд зависимостей: собственно позиционирование компании, перспектива и возможность динамики организации и удержание ее на рынке и в глазах потребителей. Ключевыми позициями и характеристиками, определяющими будущий успех, безусловно, является личность организатора, трансляция ценностей и миссии или видения (vision), которая несет в себе саму цель и суть создания организации. Говоря о личности создателя организации, нельзя оставить без внимания акмеологические стратегии развития.

Особое внимание уделяется ценностным ориентациям как фактору, оказывающему

влияние на формирование жизненного пути, развитие личности в организации. Сегодня мы констатируем тот факт, что пришло время новой управленческой парадигмы — Management by Values (MBV — управление по ценностям). Подход к управлению организацией на основе ценностей плавно вышел из предшествующей теории — Management by Instructions (МВИ — управление по инструкциям), доминировавшей в начале XX в., которая сменила в 60-е годы прошлого столетия теорию Management by Objectives (МВО — управление по целям). Логика в смене управленческого подхода заключена в концентрации внимания только лишь на финансовых и производственных показателях при учете степени развития организации. Но при этом упускается из виду личность специалиста, а ведь многие ценят рабочую атмосферу больше, чем размер своей зарплаты. Авторами концепции MBV являются Саймон Долан и Сальвадор Гарсия. В своей книге «Управление на основе ценностей» они отмечают: «Предложенный метод — это противовес традиционной косной командно-административной модели... они (новые модели. — Д. Р.) описывают форму лидерства, которая основана на сотрудничестве и уважении, ориентирована на людей и раскрывает креативный потенциал персонала. Управление на основе ценностей — инструмент, позволяющий достичь этой цели. Лидеры, которые ставят ценности во главу угла, имеют больше шансов на успех» (Долан, Гарсия, 2008).

Современный психолог А. А. Деркач отмечает, что к числу акмеологических факторов относится прежде всего направленность личности, включающая мотивы, побуждающие к деятельности и творческому решению производственных задач, понимание их социальной значимости. «Направленность личности, — пишет он, — это система ценностных ориентаций, выражающихся в жизненной позиции человека, его целях и установках, намерениях, стремлениях и мотивах к активной деятельности по их достижению. Направленность — интегративное качество

личности. Она определяет успешность в том или ином виде деятельности, так как включает, кроме перечисленных выше признаков, стремление к достижению наивысших результатов, вершин мастерства и этим руководствуется в практической деятельности» (Акмеологические стратегии развития, 2006). На сегодняшний день, в эпоху прагматизма и ориентаций на богатство и благополучие, как бы это парадоксально ни звучало, многие компании ориентируются на другие ценности. Они поставили прибыль и финансовое благополучие не на первое место. И тому есть доказательство в виде крупного исследования, проведенного в успешных американских компаниях, признанных лидерах своего сегмента во всем мире. Джим Коллинз и Джерри Поррас отмечают: «Люди ощущают вдохновение от одного только упоминания о возможности построения великой и долгоживущей компании. Мы встречались с руководителями со всего мира, желавшими создать нечто более значительное и более долговечное, чем они сами, — долгосрочную организацию, уходящую корнями в вечные ценности... которая могла бы выдержать испытание временем благодаря способности к непрерывным внутренним изменениям» (Коллинз, Поррас, 2004). Организации, личности, осознавшие свою необходимость, создали и привнесли ценность в мир, остались преданными своей идее и получили заслуженные результаты. Дэвид Паккард (Hewlett-Packard), Джордж Мерк (Merck), Уолт Дисней (Walt Disney), Мазару Ибука (Sony) и многие другие сделали нашу жизнь лучше. Самое главное, что их объединяет, — это амбициозные цели и осознание значимости вечных идеалов и целей, выходящих за рамки получения прибыли, стремление к прогрессу и развитию.

Изучать традиции и историю основания организаций необходимо для того, чтобы выявить значимые ресурсы и факторы, которые способствуют достижению успеха. Но более важен момент «здесь и сейчас». Ведь все, что происходит, происходит именно в один-единственный момент, и от одного

выбора может зависеть исход всех последующих событий. В контексте управления развитием организации учет факторов и изменений является первостепенным, как и определение дальнейшего пути развития, раскрытия потенциала. Следовательно, на первый план выходит возможность совместить два подхода: с одной стороны, учет, почтение и лояльность к ценностям и традициям, заложенным в основании организации, с другой — постоянные изменения внутри корпоративной культуры и учет внешних условий и среды. Умение соблюдать правильный баланс и будет являться существенным фактором при успешном развитии организации. Этот фактор имеет еще одно значение — он приобретает окраску успеха лишь тогда, когда заявленные и спланированные действия обретают реальный, выраженный характер в виде продукции или оказанных услуг. Психологи Н. А. Белополюская, С. А. Рубинштейн, Ф. И. Иващенко определяют успех как стремление и переживание состояния удовлетворения от того, что результат, к которому стремилась личность в своей деятельности, либо совпал с ожиданиями, либо их даже превзошел.

При изучении организаций, занимающих лидирующие позиции и постоянно стремящихся к успешному развитию, исследователи часто сталкиваются с тенденцией создания корпоративных документов, или как сейчас принято говорить — «корпоративной культурой». Основа этих документов — постановка амбициозных целей, которые способны стимулировать движение вперед, придать необходимый импульс. Таким образом, основными стратегическими преимуществами, которыми должна обладать организация, нацеленная на успешное развитие, является, во-первых, понимание того, что успешность — это феномен социальный; общество или социальная группа, на которую была нацелена та или иная деятельность или продукт, первыми будут оценивать успешность. Следующим показателем успешности является фильтр собственника компании, в кото-

рой реализуется его «акме» и творческий потенциал. Этот показатель будет оцениваться субъективно и сравниваться с поставленными целями и задачами, уровнем их реализации и достижения. В случае с собственником-творцом организации будут включены временные рамки от создания организации до ее конца или функционирования по настоящее время. В нашем исследовании успех компаний подразумевался в их существовании и по сей день, ведь временные рамки переквалификации и перестройки оборудования под новый продукт и есть один из факторов успешных организаций, который называется «адаптация». Пристальное внимание уделено ценностным ориентациям и их трансляции в организации с учетом дальнейшего видения будущего и подстройкой всей организационной структуры. И в итоге мы приходим к основополагающим характеристикам и ресурсам как цели, которые поставила перед собой организация для достижения успешного развития.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абульханова-Славская, К. А. (1991) Стратегия жизни. М.
- Ожегов, С. И. (2007) Словарь русского языка / под общ. ред. Л. И. Скворцова. 25-е изд., испр. и доп. М. : ООО «Издательство Оникс» : ООО «Издательство Мир и Образование».
- Управление организацией : энциклопедический словарь. М. : ИНФРА-М, 2001.
- Флоренский, П. А. (1988) Время и пространство // Социологические исследования. № 1.
- Долан, С., Гарсия, С. (2008) Управление на основе ценностей: корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке М. : Претекст.
- Деркач, А. А. (2006) Акмеологические стратегии развития : монография. М. : Изд-во РАГС.
- Коллинз, Дж., Поррас, Дж. (2004) Построенные навечно. Успех компаний, обладающих видением. СПб. : Стокгольмская школа экономики.