

УДК 331.101.3

Самоактуализация как условие развития человеческого капитала**Леухин А.О.**Аспирант кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье проводится исследование для подтверждения гипотезы о связи самоактуализации с типами мотивации по В. Герчикову. Выделяя важность совмещения некоторых теоретических и практических основ двух различных теорий в практике мотивации персонала, автор получает более уточненные рекомендации в мотивации персонала. И определяет данный процесс, как один из факторов развития человеческого капитала на индивидуальном и коллективном уровнях.

Ключевые слова: самоактуализация, мотивационные типы, В. Герчиков, А. Маслоу, человеческий капитал, гуманистический подход.

Современный рынок постиндустриальной экономики пресыщен различными технологиями, товарами и услугами, что выражается в жесткой конкуренции на всех уровнях современного социума. Одной из первоочередных задач в данной ситуации становится максимизация эффективного использования всех ресурсов компании, как материальных, так и интеллектуальных. В частности, в инновационном секторе, который начинает доминировать, становится актуальной мотивация высококвалифицированного персонала компании, что является центрообразующим, интеллектуально-креативным ресурсом компании. Подобный подход обладает рядом специфических свойств, таких как: определение высококвалифицированного персонала и его среднего среза потребностей. С другой стороны, современный темп жизни предполагает отречение от своего «Я» и восприятие себя как неотделимую часть группы, значимость результата которой превышает отдельных её элементов. Также и современные психологи работают с «коллективным субъектом». В свою очередь современный работник сталкивается с ситуацией, когда всевозрастающий темп изменений создает все более сложные ситуации, требующие все новые знания. Отсюда мы видим явный рост популярности различного рода психологических консультаций: от индивидуального уровня (коуч) до групповых методик (бизнес-тренеры), а также бесконечный процесс повышения квалификации. Подобный подход к жиз-

ни «человеческого ресурса» компании вынуждает его идти по оптимальной стратегии чужих потребностей и встает вопрос о возможности самоактуализации. Имеет ли она все еще свой вес в реальной ситуации или исключительно в истории психологии? Самоактуализация выступает полноценным условием для самореализации как индивида, так и человеческого капитала, имея схожую цель в своем нативном смысле – устойчивое и непрерывное развитие [1].

В данной работе проводилось тестирование людей с помощью методик В. Герчикова (типологическая модель мотивации) и Э. Шострома (Самоактуализационный тест САТ). Самоактуализационный тест САТ – второй по счету вариант русскоязычной адаптации теста самоактуализации Шострома, разработанный на кафедре социальной психологии МГУ в 1981-1984 гг. (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз). Важно отметить, что В. Герчиков разрабатывал свою модель специально для российских работников, учитывая специфику региона. Она многократно прошла верификацию на отечественных предприятиях. Придя к пониманию того, что универсальных работников не существует, он выделяет пять мотивационных типов: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, избегательный (люмпен) [2, с. 57]. Сразу же хочется отметить, что одно из главных его достижений заключается в том, что В. Герчиков смог

разрушить уверенность многих HR менеджеров о деньгах как об основном способе мотивации. Так по его концепции, деньги выступают явным доминантом только для одного типа – «Инструментального». Для «Люмпенов», к примеру, основная стратегия поведения – это избегать какой-либо ответственности, но случается, что и такой человек будет удобен на некоторых позициях, на которые не согласятся другие. Главное в его мотивации – это его внутреннее чувство справедливости, а вернее сказать, некоторой «уравниловки» отношения в его субъективном представлении, в соотношении с которым он станет себя «мотивировать».

В нашем исследовании нас интересовали люди исключительно высокого уровня самоактуализации, чтобы определить, к какому типу мотивации они относятся в большей степени. Гипотеза состояла в явно доминирующем «профессиональном» типе, по В. Герчикову, у людей, достигших высокого уровня самоактуализации, что явно прослеживается в теоретических обоснованиях этих терминов. Термин самоактуализации был впервые введен К. Гольштейном, который заметил в военном госпитале, в котором он работал, что люди с разными психологическими установками иначе выздоравливают [3]. Те, которые действительно обладали желанием поскорее вернуться в социум, в котором они как-то себя видели «нужным», шли на поправку куда быстрее. А. Маслоу взял этот термин на вооружение и определил его как «желание человека самоосуществиться». По его мнению, в человеке изначально имеется стремление к самореализации, и внешняя среда должна выступать «проявителем» подобной динамики. А. Маслоу посвятил всю свою трудовую жизнь тому, чтобы дать четкие границы этому процессу. Проводя биографические исследования людей, добившихся высоких успехов в различных областях (Эйнштейна, Торо, Джефферсона, Линкольна, Рузвельта, У. Джеймса, Уитмена и др.) [4, с. 24], он выводил понятие здоровой личности, сумевшей реализоваться в западном социуме. Им присущи внутренний локус контроля, ценности их определяются «бытийным» восприятием жизни, демократической направленностью и некоей степенью критичности по отношению к своей культурной среде. Всего он выделил 15 ярко выраженных качеств.

Профессионалы своего дела – креативный фундамент компании, как правило, нацелены исключительно на результат, на раскрытие своего потенциала, самореализацию как в учебной так и профессиональной части своей жизни. Как раз именно в подобной ситуации мы обращаемся к гуманистической психологии, которая исходит из того, что сердцевинной движущей силой человека является его стремление к постижению истинных ценностей бытия, а также к их реализации в практической деятельности. В совокупности же гуманистический

подход утверждает, что это является необходимым явлением для полноценного развития человека. На основании изложенного выше можно утверждать, что имеется прямая зависимость уровня самоактуализации с профессиональным типом мотивации. Самоактуализация является неотъемлемой частью становления личности, ее можно выделить по большей осознанности и наиболее строгому вектору развития. Главным социально значимым результатом самоактуализации человека является приобретение им компетентности – специфической способности, позволяющей эффективно решать типичные проблемы, задачи, возникающие в реальных ситуациях повседневной жизни, производственной и общественной деятельности [5]. Подобные утверждения позволяют выразить явные пересечения этого процесса с понятием человеческого капитала как фактора экономического, социального и духовного развития на всех уровнях социума.

В исследовании приняли участие 160 человек в возрасте от 19 до 26 лет. Важно сказать, что 69 человек из них женского пола. Поскольку достоверных различий между мужской и женской выборками по различным данным подобных исследований самоактуализации обнаружено не было, мы не будем акцентировать внимание на данном факте. Принимали участие студенты, аспиранты и сотрудники Казанского (Приволжского) Федерального Университета.

Из тестируемых всего 11 человек вышли на высокий уровень самоактуализации. Однако 35 человек показали своим доминирующим профессиональный тип мотивации. Основной частью испытуемых были студенты второго и третьего курсов экономического факультета в возрасте 19-21 года. А. Маслоу утверждал: «Мы пока не знаем, насколько наши данные применимы в отношении молодых людей. Мы не знаем, что означает самоактуализация в других культурах...» [6, с. 109]. В другой работе он также заключал: «Я однозначно связал понятие самоактуализации с людьми зрелого возраста.

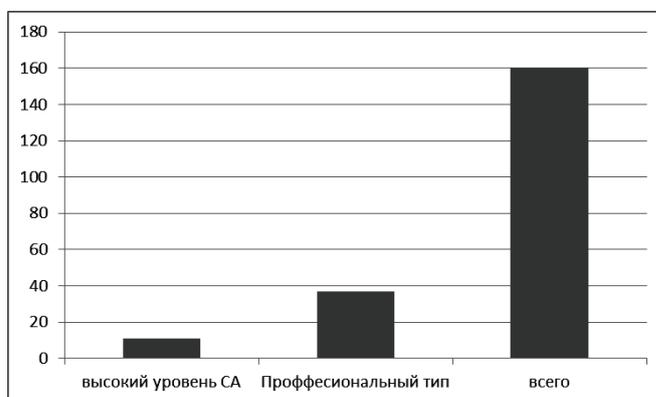


Диаграмма 1. Соотношение высокого уровня самоактуализации и профессионального типа мотивации по отношению к общему числу испытуемых*

* Составлена автором на основе исследования

Разработанные мной критерии самоактуализации позволяют мне с большой долей уверенности утверждать, что феномен самоактуализации не встречается у молодежи» [4]. Соотнося эту мысль с тем, что большинство людей находятся в подростковом возрасте (до 21 года), можно сказать, что они находятся еще в процессе становления самореализации. С другой стороны подобный результат примерно для 7 % является нормальным для данного тестирования. Около 70-80 % людей имеют уровень самоактуализации в пределах нормы, остальные имеют низкий и высокий, соответственно. Таким образом, можно говорить о достоверности результата. Интересно, что среди испытуемых с высоким уровнем самоактуализации было всего 2 человека с типами мотивации «Хозяйственный» и «Инструментальный». Исходя из вышесказанного, можно уверенно говорить о преобладании профессионального типа, что доказывает нашу первоначальную гипотезу.

На первый взгляд, выборка получилась небольшой, но для исследования самоактуализационных личностей она вполне может показывать некую тенденцию, так как процент людей, имеющих подобный уровень, в нашем исследуемом возрасте, заведомо будет низким для среднестатистических анализов. В. Герчиков много времени уделил созданию исключительно каузальной мотивационной теории, основываясь не на изменчивых потребностях, а на сравнительно устойчивой типологии. Таким образом, обладая явной эмпирической исследовательской базой, на наш взгляд, В. Герчикову в чем-то недостает теоретической основы. После исследования становится очевидным, что можно провести определенные параллели в мотивации сотрудников, имеющих высокие показатели самоактуализации, с помощью некоторых методик В. Герчикова и А. Маслоу. Имея на вооружении знания о природе самореализации (теоретическая база глубинной психологии индивида) и советы В. Герчикова, становится возможным более релевантное выстраивание и планирование оптимальной стратегии. Учитывая также, что тест В. Герчикова возможно применять для коллективной оценки типа мотивации, нам видится возможным также их соотношение с индивидуалистической позицией А. Маслоу.

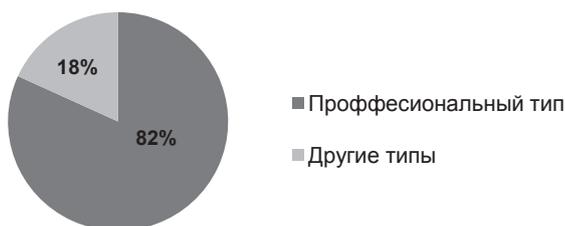


Диаграмма 2. Соотношение преобладающего типа мотивации с другими среди испытуемых, показавших высокий уровень самоактуализации*

* Составлена автором на основе исследования

Важно определить, какова тенденция уровня самоактуализации людей из всех мотивационных типов, по Герчикову, с тщательным определением всех шкал по методике Э. Шострома для более точного анализа корреляции теории самоактуализации с теорией В. Герчикова.

Таким образом, мы можем не только стимулировать стандартизованно-неизменные мотивационные типы, но также стараться направлять их развитие в необходимое нам русло, принимая во внимание и внутренние, глубинные потребности и мотивы человека. Исходя из основ гуманистического взгляда психологической науки, мы имеем ввиду движение к самореализации и самодетерминации, а в более точном определении – к самоактуализации. Возвращаясь к теоретическому определению, можно утверждать, что именно данный подход является одним из явных факторов в повышении и развитии человеческого капитала.

Литература:

1. Колесникова Ю.С. Структура человеческого капитала // Вестник экономики, права и социологии. – 2014. – № 3. – С. 50-53.
2. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2003. – 110 с.
3. Биография Курт Гольдштейн. – URL: <http://psihoanalitik.net/library/personalities/22713>
4. Маслоу А. Мотивация и личность. / Перевод с англ. Татлыбаевой А.М. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
5. Вахромов Е.Е. Самоактуализация специалиста, менеджера в профессиональной деятельности: проблемы и возможности, 2005. – URL: <http://hpsy.ru/>
6. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1982 – 288 с.

Self-Actualization as a Condition of Development of Human Capital

A.O. Leukhin

Kazan (Volga Region) Federal University

The paper presents the results of research aimed at proving the hypothesis about the connection of self-actualization with motivation types according to V. Gerchikov. Having proved the importance of combining some theoretical and practical provisions of two theories for personnel motivation, the author managed to formulate more exact recommendations for personnel motivation and to justify this process as one of the factors of human personnel development on individual and collective levels.

Key words: self-actualization, motivation types, V. Gerchikov, A. Maslow, human capital, humanist approach.

