

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРА

DOI: 10.25629/НС.2021.03.19

Коротков И.Н.

Северо-западный институт управления РАНХиГС
Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В данной статье предлагается акмеологическая модель личностного потенциала управленческого лидера на основе синтеза концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева, концепция профессионально-психологического здоровья сотрудников ОВД В.А. Шаповала и концепция организационного и управленческого лидерства В.В. Белова для решения, как несущих проблем кадровой реформы в России, так и повышения эффективности работы процессов управления персоналом в современных организациях. Были сформулированы основные принципы модели, предложена схема и таблица с подробной расшифровкой.

Ключевые слова: лидерство, управленческий лидер, личностный потенциал, концепция профессионально-психологического здоровья, гуманструктурная концепция личности Г. Аммона.

Введение

Все новостные ленты говорят о том, что мы живем во времена больших перемен. Кризис экономики и финансов, международных отношений, образования и науки, политики и здравоохранения. Словно кризис всего. А кризис всего – это системный кризис, ставящий перед миллионами людей сложные задачи, которые можно решить только, предложив новые методы управления и новые формы организации людей, созданные на иных принципах. Данная статья представляет собой попытку предложить эти новые методы и формы и вкратце очертить их.

С развитием экономических, социальных, технических систем многие управленцы в рамках своей практики приходили к выводу, что формирование эффективных организаций зависит как от методов организации производства, так и от внутренней организации коллектива, умения и навыков каждого члена трудового коллектива. Человек становится активным субъектом трудовых отношений, а его компетенции основным нематериальным фактором производства. Тем самым в практиках управления все большее значение стала занимать концепция управления человеческими ресурсами.

В рамках процессов по управлению человеческими ресурсами в начале двухтысячных годов в практики менеджмента начала входить концепция управления талантами. Концепция управления талантами предполагает использование определенных способов управления человеческими ресурсами концентрируясь на узкой категории сотрудников, которые обладают определенным «талантом», с целью достижения конкурентоспособности и надежности достижения стратегических целей. Исследования показывают, что от результата деятельности её талантливых сотрудников и эффективности процесса их поиска и развития зависит производительность, высокой рентабельностью, конкурентоспособность компании, высокие финансовые показатели, капитализация компаний [14].

Многие исследователи считают, что концепция управления талантами возникла после выхода статьи написанной консультантами компании McKinsey «Война за таланты», которая стала толчком к написанию одноименной книги. Авторы этой книги Э. Майклз, Х. Хэндрфилд-Джонс, Э. Экселрод дают следующее определение таланту. Талант, по их мнению, это совокупность дарованных способностей человека, такие как умения, навыки знания, опыт, интеллект, осознанность, энергичности, способности к обучению и росту. Управленческий талант они понимают, как некое сочетание острого стратегического ума, лидерских способностей, эмоциональной зрелости, навыков общения, предпринимательских инстинктов, функциональных навыков, умения достигать результатов, а также способности привлекать и вдохновлять другие таланты [22].

В связи с тем, что понятие «талант» является широким и размытым понятием на наш взгляд, это понятие можно соотнести с понятием «потенциал». Слово «потенциал» происходит от лат. «*potentia*», что в переводе обозначает сила, мощь, возможность. В философском смысле понятие потенция уходит еще к Аристотелю. Потенцию (греч. *potentia*) (Арист. *dynamis*) он определял в четырех значениях. Потенция есть «принцип движения и изменения», «принцип изменения под давлением другого», «принцип проводить хорошо или по предназначенному расчету» и «принцип неподвижности аффекции и изменению» [17].

В настоящее время в психологической науке применительно к человеку термин потенциал употребляется в форме личностного потенциала. Личностный потенциал широко исследовался учеными А.Г. Маклаковым, А.А. Деркач, В.Г., Зыбкин В.Н. Марковым, Ю.В. Синягиным, Д.А. Леонтьевым, С.А. Хазовой, Зубовой О.Н.

По А. Г. Маклакову, личностный потенциал характеризует адаптивные способности человека. Личностный адаптационный потенциал – это внутренние особенности человека, влияющие на сохранение профессионального здоровья, его адаптацию и мотивацию. Также сюда относятся склонность к конфликтам, уровень психологической защищенности, моральные качества, поведение в обществе и самооценку [18].

Согласно В.Н. Маркову, потенциал есть система его возобновляемых внутренних ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов. То есть потенциал личности представляет собой ее ресурсный фонд, который может быть актуализирован и задействован для достижения определенного результата при благоприятных условиях развития способностей личности, а также меру возможностей личности в сфере постановки и разрешения задач ее деятельности. Для этого необходимы единство и взаимосвязь способностей и мотивации личности, сплав «могу» и «хочу» [19].

Для реализации цели по созданию новых методов и практик управления человеческими ресурсами мы предлагаем создать представление о личностном потенциале руководителя, которое должно базироваться на творческом синтезе как минимум трех концепций: концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева, концепция профессионально-психологического здоровья сотрудников ОВД В.А. Шаповала и концепция организационного и управленческого лидерства В.В. Белова.

Концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева имеет свое начало с идеи А.Г. Асмолова о изменяющей личности в изменяющемся мире, где неопределенности миру, высокому уровню его изменчивости, опасности, сложности личность противопоставляет новые способы регуляции своего поведения. Личностный потенциал автор понимает как потенциал саморегуляции, что идет в разрез идеи линейной причинности, которая предполагает, что любое наше действие жестко детерминировано и имеет начало и конец. Личностный потенциал идет на смену понятию «адаптации», подразумевая сложные механизмы совладения с действительностью и определяет в какой степени психологическое благополучия личности зависит от неё самой. Высокие показатели личностного потенциала показывает способность личности формировать гибкие и эффективные паттерны саморегуляционных процессов для достижения конкретных целей. В зависимости от ситуации личностный потенциал может проявлять себя как потенциал самоопределения, потенциал достижения и потенциал сохранения. Автор выделяет несколько форм и уровней саморегуляции. Первый уровень – это самоконтроль, второй – самодисциплина, третий – самоуправление, четвертый – самодетерминация и пятый – самоорганизация [1].

Функция самоопределения можно определить, как процесс по расширению спектра возможностей действий, потенциальных смыслов, в которых ситуация способна в себе нести, а также самоопределение по отношению к ним. Главная задача этой функции – это построение ответственного выбора, целей, смыслов на основе открытости к альтернативам. Выраженность переменных связанные с самоопределением в пространстве выбора и возможностей с целью последующей их реализации характеризуют потенциал самоопределения.

Главными задачами **функции реализации** – это преодоление неопределенности, уменьшения спектра возможностей и осуществления выбора для борьбы с её избыточностью, достижения поставленных целей посредством осознанно сформированной целенаправленной деятельности. Выраженность переменных, которые формируют целенаправленную деятельность характеризуют потенциал реализации.

Функция сохранения отвечает за поддержание целостности, устойчивости в ситуациях, несущих в себе неблагоприятные или враждебные обстоятельства, гибкое совладение с деструктивными воздействиями, которые могут привести к деформации личностной структуры при сохранении смысловых ориентаций и базовых структур личности. С этой функцией относятся личностные переменные, которые ответственны за удержание личности на фоне неблагоприятных и враждебных обстоятельств. Эти переменные характеризуют потенциал совладения. Вышеуказанные функции в рамках концепции личностного потенциала являются его подструктурами [1]

Автор подчеркивает системно-динамический характер личностного потенциала, который объясняет зависимость вклада различных личностных характеристик в его структуру. Однако автор выделяет ряд универсальных личностных характеристик: толерантность к неопределенности, самоэффективность, жизнестойкость, оптимизм, витальность, личностная автономия, личностный динамизм, рефлексивность, временная перспектива, контроль действия [1].

Изучая личностное развитие, как последовательное развертывание механизмов саморегуляции, Д.А. Леонтьев сделал интересный вывод о том, что психологическое здоровье и зрелость связаны с двумя рядами факторов, влияющих на них как в положительном, так и в отрицательном направлении и взаимодействующих между собой; более того, здоровье, как и зрелость, – это не столько констатация некоторого актуального достигнутого уровня, сколько мера функциональной способности (компетентности) личности преодолевать заданные внутренние и внешние условия, становясь подлинным субъектом собственной жизни в меняющемся мире [16].

Концепция профессионально-психологического здоровья (ППЗ) В.А. Шаповала дает понимание о необходимых нормативных качествах трудового коллектива, совокупность которых представляются как универсальная, неспецифическая профессиональная мета-компетенция, интегрирующая весь набор требований, предъявляемых к личности управленца и отражает степень развития конструктивных личностных ресурсов, необходимых для долговременной успешной реализации профессиональной деятельности [6].

В основу концепции ППЗ положена концепция структурно-функциональной модели личности немецкого психоаналитика и психиатра Г. Аммона, созданная в результате трансформации ортодоксальной типографической теории З. Фрейда в новую психоаналитическую модель «структурология человека», означающая понимания личности как Я-структуры (гуман-структуры), представленной целостной психодинамической системой взаимосвязанных и взаиморегулирующих Я-функций, расположенных в сознательной и бессознательной области Я-функции могут быть конструктивными, деструктивными либо дефицитными. К центральным Я-функциям относятся агрессия, страх, внешнее я-ограничение, внутреннее я-ограничение, нарциссизм, сексуальность. К вторичным относятся мышление, память, интеллект, аффекты, моторика, способность к сновидениям, вытеснение и другие оборонительные функции Я [21].

Важно также сказать, что концепция Г. Аммона нельзя рассматривать в отрыве от процесса взаимодействия индивида с окружающей средой и вне межличностных отношений в первичной группе. Я-структура личности развивается в первичном симбиозе ребенка с матерью и в последующих отношениях с окружающей группой. Именно эти отношения являются той психодинамической почвой, на которой произрастает индивид в процессе формирования человеческой личности. Эти отношения он обозначил понятием «социальная энергия». По мнению Ф.В. Бассина под термином «социальная энергия» Г. Аммон описывает феномен невербальной эмпатической полисемантической коммуникации, основанной на большей степени образом,

а не вербально-логическом восприятии [21]. «Социальная энергия» возникает в процессе установления эмоциональных связей, что для ее передачи важен телесный, чувственный контакт, язык жестов и тональности речи, а не только формально логическая сторона последней [5]. На наш взгляд, это представление схоже с тем, что говорит Ж. Лакан, что ребенок изначально рождается в определенной структуре языка. Также говоря об «социальной энергии» нужно сказать, что на наш взгляд этот феномен тесно связан с учением о проксимальных (ближайших) процессах Ури Бронфенбреннера, автором теории биоэкологической модели развития. Согласно учению, проксимальные процессы – это взаимные долговременные интеракции между развивающимся субъектом и людьми, объектами и символами, находящимися в непосредственном окружении субъекта, приводящие к все более сложным формам поведения. Проксимальные процессы выступают в качестве движущих сил, «моторов» развития. Но проксимальные процессы тогда становятся своеобразным двигателем развития, когда они подразумевают включение эффективных дистальных (периферических) источников. Например, в процессе освоения школьной программы ребенком интеракция в форме мониторинга (проксимальный процесс) родителями выполнения ребенком домашнего задания, его местоположения и круга его друзей будет недостаточно без должного представления родителями о содержании школьной программы, изучаемого ребенком, для того, чтобы эффективно оказать помощь в его усвоении. Именно эти знания и есть пример дистального средового источника [11].

На основе концепции профессионально-психологического здоровья В.А. Шаповалом была разработана методика «Психодинамически ориентированный личностный опросник (ПОЛО) «Ресурс». Психодинамически ориентированный личностный опросник объединяет в себе как ресурсный подход, так и клинический подход к диагностике личности и включает в себя следующий набор интегральных психодиагностических показателей: конструктивный ресурс личностной идентичности, конструктивный ресурс субъектно-профессиональной идентичности, а также показатель профессионально-психологической успешности, отражающих соотношение значений конструктивных и деструктивно-дефицитарных шкал в Я-структурной психограмме личности испытуемого [6].

При помощи методологической основы гуманструктурной концепции личности Г. Аммона исследователем В.М. Трушом была рассмотрена девиантность индивида как система сформированных в процессе онтогенеза динамических структур, являющихся следствием ущербности/недоразвития исходного потенциала ребенка. Согласно его представлениям, формирующаяся в процессе личностного развития система базовых динамических личностных подсистем является результатом интенсивного эмоционального опыта жизни человека. В рамках научной деятельности автором была предложена концепция «криминогенной зараженности» как характеристика личности преступников, обладающих вероятностным потенциалом к преступной жизненной самореализацией, и введен интегральный показатель «коэффициент правовой устойчивости» (Кпу), как показатель этого потенциала [20].

Практика руководства организациями убедительно свидетельствует, что процветание компаний зависит не только от методов организации производства, но и от успешности руководящего состава. Большое количество фактов свидетельствует и о том, что традиционные методы управления исчерпали себя, и в связи с этим требуется заняться творческим поиском феномена, который должен стать ведущим фактором функционирования высокоэффективных организаций. На наш взгляд именно теория и практика управления на основе лидерства в организации может стать этим ответом. В нашем случае этот феномен – управленческое лидерство.

В русскоязычных исследованиях термин управленческое лидерство было введено Е.С. Яхотновой, по аналогии с термином «managerial leadership» Дж. Юкла, где управленческое лидерство понимается как гармоничное сочетание лидерских и менеджерских качеств, реализация законного положения, властного статуса и личностного влияния. Именно лидерская компонента руководства открывает возможность перехода от организации традиционного типа к высокоэффективным самообучающимся организациям [8].

По мнению В.В. Белова, с точки зрения системно-эволюционного подхода, личность создающего организационного лидера понимается, как вершинный вариант эволюции систем и

представляет собой результат постепенного усложнения систем от гомеостатических через целеустремленные к целенаправленным, а от них через самодетерминирующиеся к саморазвивающимся системам. При этом на каждом этапе эволюции возникают новые механизмы самоорганизации, которые не исчерпывают, а трансформируясь, включаются в систему более высокого порядка, основой которой является самотрансценденция [7].

Согласно В.В. Белову и Е.В. Беловой можно выделить три уровня развития способностей к деятельности руководителя – эффективный, нормативный и бездарный. Им соответствует три типа руководства организацией: деструктивное руководство, формальное руководство, управленческое лидерство [8].

Деструктивное руководство – это форма руководства, которое приводит к распаду организации вследствие активных разрушительных действий. **Формальное руководство** – это форма руководства, которое по типу соответствует администрированию, собственно управлению людьми в организации, которая создается по образцу. Взаимодействие тут носит субъектно-объектный характер, а по типу взаимодействие «начальник-подчиненный». **Управленческое лидерство** – форма руководства, которое создает высокоэффективную самообучающую организацию на основе процесса трансформации отношений от типа «начальник – подчиненный» к «лидер-последователи» и носит субъект-субъектный характер. Способности к деятельности управленческого лидера – это системное качество, характеризующее функциональные возможности человека как самодетерминирующего, саморазвивающегося существа [9]. Следует отличать деструктивное руководство от слабого руководства. **Слабое руководство** – это форма руководства, которое не приводит к целевому управленческому результату из-за профессиональной непригодности к деятельности руководителя, которая характеризуется «слабостью характера», уходом от ответственности и неспособностью отстаивать свою позицию. Данная форма руководства не наносит прямой вред организации, что и отличает от деструктивного руководства.

В рамках нашего исследования были сформулированы следующие принципы:

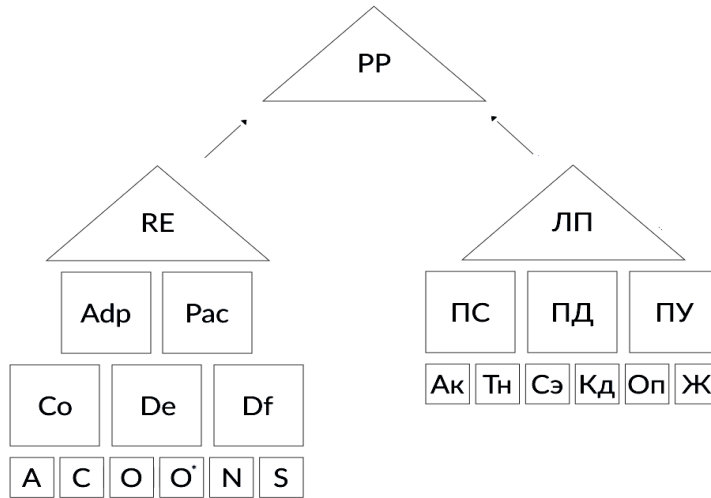
1. Личностный потенциал управленческого лидера – это интегральная характеристика саморазвивающейся системы, которая является вершинным уровнем развития систем саморегуляции жизнедеятельности, основанной на способности к самотрансценденции.

2. Личностный потенциал управленческого лидера нельзя рассматривать в отрыве от процесса взаимодействия с окружающей средой, особенно вне межличностных отношений в первичной группе. Единицей этих межличностных взаимоотношений могут стать проксимальные процессы, как движущая сила развития, а дистальные источники, как источники развития систем саморегуляции.

3. Личностный потенциал управленческого лидера при достижении своего вершинного уровня развития становится личностным ресурсом руководителя, при помощи которого он трансформирует тип отношения в организации «начальник-подчиненный» в тип «лидер-последователи», формируя смыслы, ценности, способствующие созданию эффективной саморазвивающейся организации. По сути личностный потенциал – это ресурс гуманизации посредством формирования партнерских взаимоотношений.

4. Понимание личностного потенциала управленческого лидера как ресурса гуманизации, дает возможность сформировать и внести в научный дискурс новое психодинамическое понятие – конструктивное лидерство.

В нашем исследовании личностного потенциала, как интегрального ресурса дается попытка представить концепцию «общего фактора личностного потенциала» по подобию концепции G – фактор – «фактора общего интеллекта». Модель личностного потенциала управленческого лидера представлена на схеме 1.



А – Агрессия; С – Страх; О – внешнее Я-ограничение; О* – внутреннее Я-ограничение; N – нарциссизм; S – сексуальность; Со – общая конструктивности; De – общая деструктивности; Df – общая дифицитарность; Adf – адаптационный потенциал; Pac – потенциал активности; Re – ресурс личностной конструктивности; Ак – актономная каузальная ориентация; Тн – толерантность к неопределенности; Сэ – самоэффективность; Кд – контроль действия; Оп – оптимизм; Ж – жизнестойкость; Пс – потенциал самоопределения; Пд – потенциал действия; Пу – потенциал устойчивости; Лп – личностный потенциал; Рр – личностный потенциал управленческого лидера

Схема 1 – Гипотетическая акмеологическая модель личностного потенциала управленческого лидера

Таблица 1 – Соотношение типов руководства и уровней личностного потенциала руководителей

Уровень личностного потенциала руководителей	Форма руководства	Описание уровня
1 уровень	Управленческое лидерство	Высокий уровень личностного потенциала, способен к развитию, к изменению к быстроизменяющимся условиям, бессознательно формирует вокруг себя созидающие взаимоотношения, реализует себя и побуждает к этому других. Считает, что его активные действия приводят к желаемому результату. Убежден в своей способности активно планировать, реализовывать и контролировать свою деятельность. Адекватная самооценка. Стремиться к новизне, оригинальности, к изменениям. Имеет возможность выходить за рамки принятых ограничений. Предпочитает сложные задачи, ставит и решает их. Осознает свои потребности и четко репрезентирует свои мотивы и эмоции. Высокий уровень самодетерминации.
2 уровень	Формальное руководство	Средний уровень личностного потенциала. Гармоничен, сбалансирован, адаптивен в рамках средне-нормативных значений. Способен сделать выбор. В основном ориентируется на свои собственные предпочтения, идеи, ценности. Чувствует, что может планировать, реализовывать и контролировать свою жизнь. Стремиться к получению новых знаний, умений, опыта. С оптимизмом смотрит на действительность. Устойчив к стрессам. Средний уровень самодетерминации.

3 уровень	Слабое руководство	Ниже среднего уровень личностного потенциала. Имеется признаки дисбаланса, дисгармонии, декомпенсации, психологической неустойчивости к предпатологии, но при этом социализирован, не стремится к нарушению моральных норм и правил. Ниже среднего уровень саморегуляции: ориентирован в своем поведении на внешние признаки. Не стремится к новизне, к изменениям. Склонен к упрощению. Стремится к развитию только если это требует ситуация. Не стремится к риску. Чувствует внутреннюю отчужденность в плане выбора цели и плана действий. Уровень самодетерминации ниже среднего
4 уровень	Деструктивное руководство	Низкий уровень личностного потенциала. Склонен к проявлению дивергентного поведения, наличие личностного дисбаланса, дисгармонии, декомпенсации, и криминальной склонности. Нарушение саморегуляции: чувствует, что его действия никак не связаны с его усилиями, а внешние события никак им не контролируются. Чувствует себя отверженным. Неадекватная самооценка. Не стремится к новизне, к изменениям, оригинальности. Дихотомическое разделение правильных и неправильных способов, мнений, ценностей. Пессимистичный взгляд на действительность. Враждебное отношение к окружающим. Чувствует несвободу, диффузные репрезентации мотивационно-эмоциональных предпочтений. Стремится к упрощению, комфорту и безопасности. Низкий уровень самодетерминации.

Выводы

Подводя итог можно сказать, что реализация модели личностного потенциала руководителя, способного в трудное время взять на себя ответственность для решения сложных комплексных задач через процесс гуманизации общественных отношений, являясь ретранслятором и эталоном этих самых отношений, основанных на наивысшей форме саморегуляции человеческой деятельности – это именно то направление реформы кадровой системы, которое требуется на наш взгляд на данный момент. Именно отбор и развитие этого качества поможет обществу реализовать самые наилучшие демократические устремления.

Библиография

1. Аверина А.Ж., Александрова Л.А., Васильев И.А., Гордеева Т.О., Гусев А.И., Дергачева О.Е., Иванченко Г.В., Калитеевская Е.Р., Курганская М.В., Лебедева А.А., Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Митина О.В., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И., Фам А.Х., Шапкин С.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева: Смысл; Москва, 2011 – 680 с.
2. Аммон Г. Динамическая психиатрия // пер с нем. и науч. ред. В.Д. Вида. – СПб, С.Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева, 1995 – 180 с.
3. Аммон Г. Динамическая психиатрия в ракурсе времени. К столетию со дня рождения. – М.: Изд-во «Городец», 2018. – 568 с.
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 381
5. Бассин Ф. В., Ротенберг В.С., Смирнов И.Н. Категория "социальной энергии" Г. Аммона – анализ её методологических основ // Динамическая психиатрия. – 1982. – № 78/79.
6. Белов В. В., Шаповал В.А. О некоторых концептуальных психологических подходах к формированию резерва руководящих кадров органов внутренних дел // Педагогика и психоло-

гия в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика: Материалы всероссийской научно-практической конференции/ под. ред. А.С. Душкина, Е.М. Марченко. Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. С. 394-402

7. Белов В.В. Концепция личности в акмеологии лидерства: системно-эволюционный подход // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2017. №4. С. 43-56,

8. Белов В.В., Белова Е.В. Проблема управленческого лидерства: психологический подход // Управленческое консультирование, 2014, № 7. С. 116-125.

9. Белов В.В., Белова Е.В., Корзунин В.А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству: учеб. Пособие / В.В. Белов, Е.В. Белова, В.А. Корзунин. – СПб., 2015. – 200 с.

10. Белов В.В., Кириленко Л.А. Теоретические аспекты психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2019. №2. С. 73-86

11. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. 2-е издание. – СПб.: Питер, 2010, – 384 с.

12. Горячкина В.А. Психологические особенности управленческих лидеров в организации // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2015. №2. С. 71-77

13. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований: Монография. – М., 1999.

14. Латуха М.О. Управление талантливыми сотрудниками в российских компаниях в международной среде: методология исследования и основные практики. Дисс. докт. эконом. наук. – СПб, 2017 – 457 с.

15. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // СПЖ. 2016. №62.

16. Леонтьев Д.А., Калитеевская Е.Р., Осин Е.Н. Личностный потенциал при переходе от детства к взрослости и становление самодетерминации // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 611–641.

17. Лосев А. Ф. Античная мифология в её историческом развитии / Лосев А. Ф. – Москва, государственное учебно-педагогическое издательство Министерства Просвещения РСФСР, 1957. - 620 с.

18. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1. С. 16-24

19. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дисс. докт. психолог. наук. М., 2004.453с.

20. Труш, В. М. Н. Д. Гомонов. Методологические и психологические аспекты исследования криминогенной личности преступника: М.: «Тритон ДеЛюкс». – Мурманск, 2016. – 226 с

21. Шаповал В.А. Профессиональная идентичность сотрудников органов внутренних дел: система оценки, прогнозирования и мониторинга в контексте психодинамического подхода: М.: СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. – 256 с.

22. Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод. Война за таланты // пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005 – 272 с.

Коротков Игорь Николаевич. E-mail: igorkorotkov@mail.ru

ACMEOLOGICAL MODEL OF THE PERSONAL POTENTIAL OF A MANAGERIAL LEADER

DOI: 10.25629/HC.2021.03.19

Korotkov I.N.

North-West Institute of Management of RANEPA
Saint-Petersburg, Russia

Abstract. The article presents acmeological model of personal potential managerial leader on the basis of a synthesis of the concept of personal potential of D. A. Leontiev, the concept of vocational and psychological health of police officers V. A. Shapoval and the concept of organizational and managerial leadership of V. V. Belova.

Key words: leadership, managerial leader, personal potential, the concept of professional and psychological health, humanstructural concept of the personality of G. Ammon.

References

1. Averina A.Zh., Aleksandrova L.A., Vasil'ev I.A., Gordeeva T.O., Gusev A.I., Dergacheva O.E., Ivanchenko G.V., Kaliteevskaya E.R., Kurganskaya M.V., Lebedeva A.A., Leont'ev D.A., Mandrikova E.Yu., Mitina O.V., Osin E.N., Plotnikova A.V., Rasskazova E.I., Fam A.Kh., Shapkin S.A. *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika* [Personal potential: structure and diagnosis] D.A. Leont'eva (ed.). Moscow, Smysl. 2011. 680 p.
2. Ammon G. *Dinamicheskaya psikhatriya* [Dynamic psychiatry]. V.D. Vida (ed.). St. Petersburg, S. Petersburg Scientific Research Psychoneurological Institute named after V.M. Bekhterev, 1995. 180 p.
3. Ammon G. *Dinamicheskaya psikhatriya v rakurse vremeni. K stoletiyu so dnya rozhdeniya* [Dynamic psychiatry from the perspective of time. On the centenary of birth]. Moscow: Gorodets Publ, 2018. 568 p.
4. Bazarov, T. Yu. *Psikhologiya upravleniya personalom : uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata* [Personnel Management Psychology: Textbook and Workshop for Academic Bachelor's Degree]. Moscow: Yurait, 2019. 381 p.
5. Bassin F. V., Rotenberg V.S., Smirnov I.N. Kategoriya "sotsial'noi energii" G. Ammona – analiz ee metodologicheskikh osnov [The category of "social energy" by G. Ammon - analysis of its methodological foundations]. *Dinamicheskaya psikhatriya*. 1982. No 78/79.
6. Belov V. V., Shapoval V.A. O nekotorykh kontseptual'nykh psikhologicheskikh podkhodakh k formirovaniyu rezerva rukovodyashchikh kadrov organov vnutrennikh del. *Pedagogika i psikhologiya v deyatelnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del: teoriya, metodika, praktika: Materialy vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [On some conceptual psychological approaches to the formation of a reserve of leading personnel of internal affairs bodies. *Pedagogy and psychology in the activities of employees of internal affairs bodies: theory, methodology, practice: Materials of the All-Russian scientific and practical conference*]. A.S. Dushkin, E.M. Marchenko (eds.). St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia Publ., 2018. P. 394-402.
7. Belov V.V. [The concept of personality in the acmeology of leadership: a system-evolutionary approach]. *Vestnik LGU im. A.S. Pushkina*. 2017. No 4. P. 43-56. In Rus.
8. Belov V.V., Belova E.V. [The problem of management leadership: a psychological approach]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*, 2014, No 7. P. 116-125. In Rus.
9. Belov V.V., Belova E.V., Korzunin V.A. *Psikhodiagnostika sposobnostei k upravlencheskomu lidstvu* [Psychodiagnosics of management leadership abilities]. St. Petersburg, 2015. 200 p.
10. Belov V.V., Kirilenko L.A. [Theoretical aspects of psychological and acmeological support for the development of the personality of a managerial leader in an oil and gas organization]. *Vestnik LGU im. A.S. Pushkina*. 2019. No2. P. 73-86. In Rus.

11. Burlachuk L.F. *Psikhodiagnostika: Uchebnik dlya vuzov* [Psychodiagnosics: Textbook for universities]. 2nd ed. St. Petersburg: Piter, 2010, 384 p.
12. Goryachkina V.A. [Psychological characteristics of managerial leaders in the organization]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Psikhologiya*. 2015. No2. P. 71-77. In Rus.
13. Derkach A.A. *Metodologo-prikladnye osnovy akmeologicheskikh issledovaniy* [Methodological and applied foundations of acmeological research]. Moscow, 1999.
14. Latukha M.O. *Upravlenie talantlivymi sotrudnikami v rossiiskikh kompaniyakh v mezhdunarodnoi srede: metodologiya issledovaniya i osnovnye praktiki*, diss. dokt. ekonom. nauk [Talent management in Russian companies in the international environment: research methodology and basic practices. Dis. doct. econom. sci.]. St. Petersburg, 2017. 457 p.
15. Leont'ev D.A. *Samoregulyatsiya, resursy i lichnostnyi potentsial* [Self-regulation, resources and personal potential]. *SPZh*. 2016. No 62.
16. Leont'ev D.A., Kaliteevskaya E.R., Osin E.N. *Lichnostnyi potentsial pri perekhode ot detstva k vzroslosti i stanovlenie samodeterminatsii. Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika* [Personal potential during the transition from childhood to adulthood and the formation of self-determination. *Personal potential: structure and diagnostics*]. D.A. Leont'ev (ed.). Moscow: Smysl, 2011. P. 611–641.
17. Losev A. F. *Antichnaya mifologiya v ee istoricheskom razvitii* [Ancient mythology in its historical development]. Moscow, state educational and pedagogical publishing house of the Ministry of Education of the RSFSR, 1957. 620 p.
18. Maklakov A.G. [Personal adaptive potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2001. Vol. 22, No 1. P. 16-24. In Rus.
19. Markov V.N. *Lichnostno-professional'nyi potentsial kadrov upravleniya: psikhologo-akmeologicheskaya otsenka i optimizatsiya: diss. dokt. psikholog. nauk* [Personal and professional potential of management personnel: psychological and acmeological assessment and optimization. Dis. doct. psychol. sci.]. Moscow, 2004. 453 p.
20. Trush, V. M. N. D. Gomonov. *Metodologicheskie i psikhologicheskie aspekty issledovaniya kriminogennoi lichnosti prestupnika* [Methodological and psychological aspects of the study of the criminal personality of a criminal]. Moscow: "Triton DeLyuks". Murmansk, 2016. 226 p.
21. Shapoval V.A. *Professional'naya identichnost' sotrudnikov organov vnutrennikh del: sistema otsenki, prognozirovaniya i monitoringa v kontekste psikhodinamicheskogo podkhoda* [Professional identity of employees of internal affairs bodies: a system of assessment, forecasting and monitoring in the context of a psychodynamic approach]. St. Petersburg: SPb un-ta MVD Rossii Publ., 2014. 256 p.
22. E. Maiklz, Kh. Khendfeld-Dzhons, E. *Ekselrod. Voyna za talanty* [War for talent]. Moscow: Mann, Ivanov & Ferber, 2005. 272 p. In Rus.

Korotkov Igor. E-mail: igorkorotkov@mail.ru