

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **РЕФЛЕКСІЯ ЯК ХАРАКТЕРИСТИКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДИНИ**

*Анотація. Показано сутність та особливості інтелектуального потенціалу персоналу. Обґрунтовано необхідність застосування рефлексії як однієї з ключових ознак, що характеризують інтелектуальні можливості людини. Визначено перелік найбільших перешкод, що заважають упровадити процес дослідження рефлексії в управлінську діяльність.*

*Аннотация. Показаны сущность и особенности интеллектуального потенциала персонала. Обоснована необходимость применения рефлексии как одного из ключевых признаков, характеризующих интеллектуальные возможности человека. Определен перечень наибольших препятствий, мешающих внедрить процесс исследования рефлексии в управленческую деятельность.*

*Annotation. The nature and characteristics of staff intellectual potential are revealed. The necessity of applying reflection as one of the key features that characterize the intelligence of a person is proved. A list of the largest obstacles to implement a process of reflection in research management activities is determined.*

*Ключові слова: рефлексія, рефлексивність, людський потенціал, інтелект, соціально-психологічний клімат групи.*

У сучасному світі технологій управління персоналом все більше уваги приділяється інтелектуальному потенціалу працівників та керівників будь-якої ланки управління. Саме інтелектуальний розвиток, перш за все, впливає на рівень компетентності та здібності персоналу. Знання та здатність їх використовувати на практиці, виявляють, наскільки вмілим є спеціаліст у тій чи іншій галузі.

Інтелектуальний потенціал – це сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та індивідуальних здібностей працівників, що здійснюють роботи щодо створення інновацій на промислових підприємствах і в організаціях. Необхідно розрізняти абсолютний або максимально можливий та реальний потенціали.

Під абсолютним інтелектуальним потенціалом мається на увазі його величина, яка повністю відповідає складності проблем, що стоять перед науково-технічним персоналом підприємства.

Реальним потенціалом є той, який фактично проявляється в умовах здійснення трудових операцій. Різниця між абсолютним і реальним інтелектуальним потенціалом і становить той можливий резерв зростання ефективності наукоємного виробництва, який можна отримати за рахунок підвищення якості діяльності.

Високі показники інтелектуального рівня впливають не лише на якість праці як такої, але й на соціально-психологічний клімат колективу (підрозділу, організації, концерну, холдингу), який відіграє одну з найважливіших ролей в успішності будь-якого виду господарства і впливає на формування комплексу мотиваційних заходів та процесів.

Для визначення інтелектуального рівня людини використовують різноманітні програми та тести. Результати допомагають адекватно та раціонально підходити до оцінки потенціалу працівників. Такі програми допомагають системно підійти до розгляду питання стосовно трудового потенціалу в даному розрізі та структурувати отримані дані для подальшого аналізу.

Виходячи з того, що інтелектуальний рівень безпосередньо впливає на соціально-психологічний клімат персоналу, пропонується виділити одну з ключових характеристик свідомої діяльності людини – рефлексивність та конкретно рефлексію як процес. Саме від здатності логічно пояснювати та оцінювати свої вчинки та думки залежать взаємовідносини з іншими людьми. Також рефлексія є суб'єктивним самопізнанням і окреслює межі, в яких може розвиватися людина, в тому числі інтелектуально; дає змогу позиціонувати себе у соціумі – у трудовому колективі.

Процес рефлексії – це спосіб аналізу, розгляду об'єкта, іншої людини або самого себе з різних позицій, накопичення результатів і їх синтез в єдину картину. У застосуванні рефлексії ключове значення має поняття "позиція". Позиція – це певне відношення діючого суб'єкта до об'єкта або іншої людини, обумовлене мотивами, функціональним, рольовим чи якимось іншим становищем, а також знаннями, професійним і життєвим досвідом. Чим більше позицій людина може зайняти в процесі аналізу об'єкта, тим вище рівень рефлексії вона здатна використовувати. Рефлексія забезпечує масштаб охоплення об'єкта вивчення і комплексність, різнобічність його бачення [1].

Рефлексія дає можливість аналізувати та робити висновки, вона не просто відображає, а активно трансформує, препарує, структурує, забезпечує зміст рефлексивного типу. Звісно, механізмом, який виконує рефлексивну функцію, насамперед, є мислення, поєднане з самосвідомістю, свідомістю і волею. Іншими словами, рефлексія є інтеграційним механізмом, який реалізує функцію пізнання і дій розуму.

Таким чином, можна стверджувати, що рефлексія в житті та діяльності (у тому числі трудовій) людини виконує функцію самоврядування, самореалізації і впливає на життєві процеси в цілому. Цей вплив пов'язаний з формуванням системоутворюючих і системоруйнівних факторів. Г. Гегель та інші мислителі безпосередньо процес прийняття рішення пов'язували й ототожнювали з рефлексією. З розвитком рефлексивних здібностей людини пов'язаний успіх його розвитку [2].

Рефлексія в самоуправлінні життям і діяльністю людини займає особливе місце. Вона перетворила тварину на людину і є головним механізмом, відповідальним за самовдосконалення. Недостатня розвиненість рефлексивних здібностей людини є причиною багатьох негативних явищ у суспільстві [1].

Виходячи із зазначених тверджень, можна зробити висновок, що важливість вивчення рефлексії та її враховування в діяльності трудового колективу є важливим елементом управління персоналом та стратегії розвитку організації.

Перешкоди, що заважають упровадженню процесу дослідження рефлексії персоналу в управлінську діяльність:

- відсутність цілей і стратегії розвитку підприємства;
- стереотипи і шаблони поведінки;
- авторитарні стиль і методи управління;
- жорсткі організаційні системи і технології;
- страх (покарання, неуспіху, невідповідності зовнішнім вимогам);
- необачність відповідальності (неповна або формальна);
- низькі професійні компетенції;
- примітивні механізми психологічного захисту;
- обмеженість інтелекту;
- недостатній рівень розвитку самосвідомості (неадекватна самооцінка, недиференційована самооцінка).

Мінімізація наведених перешкод – один із напрямів створення середовища для професійного зростання персоналу.

Здатність до рефлексії у робітників різна. Вона залежить від багатьох якостей, у тому числі вроджених, наприклад, інтроверти більше схильні до рефлексії, ніж екстраверти. Тим не менш незалежно від цього рефлексивні дії у кожної людини не тільки можна, а й потрібно розвивати.

*Наук. керівн. Сасіна Л. О.*

---

**Література:** 1. Щедровицкий Г. П. Мышление. Понимание. Рефлексия / Г. П. Щедровицкий. – М., 2005. – 800 с. 2. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию / Ю. Б. Гиппенрейтер. – 2-е издание. – М. : Питер, 2002. – 181 с. 3. <http://psychology.net.ru>. 4. Міріманова М. А. Рефлексія як механізм розвитку самоорганізованих систем / М. А. Міріманова // Розвиток особистості. – 2001. – № 1. 5. Карпов А. В. Психология рефлексии / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – М. : ИП РАН, 2002. 6. Карпов А. В. Рефлексивність як психічна властивість і методика її діагностики / А. В. Карпов // Психологічний журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5.