

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ:
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Материалы
V республиканской
научно-практической конференции
(Минск, 29 марта 2024 г.)

Научное электронное издание

Минск
Академия МВД
2024

ISBN 978-985-576-458-9

© УО «Академия Министерства внутренних дел
Республики Беларусь», 2024

УДК 159.9:34 + 159.9:65 + 351.74:65

ББК 88

И60

Редакционная коллегия:

кандидат исторических наук,
доцент *А.А. Урбанович* (ответственный редактор);
кандидат философских наук, доцент *В.Л. Голубев*;
кандидат психологических наук, доцент *Н.А. Дубинко*;
кандидат социологических наук, доцент *Е.Н. Мисун*

И60 Индивидуальная управленческая концепция руководителя: психологические аспекты [Электронный ресурс] : материалы V респ. науч.-практ. конф. (Минск, 29 марта 2024 г.) / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.А. Урбанович (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Академия МВД, 2024. – 98, [2] с. (1 файл: 1,32 МБ)
ISBN 978-985-576-458-9.

В издание вошли научные статьи и тезисы докладов участников научно-практического форума из Беларуси и России.

Адресовано преподавателям, научным работникам и обучающимся учреждений высшего образования, а также всем тем, кто интересуется психолого-управленческой проблематикой.

Системные требования: Браузеры Internet Explorer 7.0 и выше, Firefox 10.0, Chtome, Yandex, Opera, программа для просмотра PDF-файлов.

УДК 159.9:34 + 159.9:65 + 351.74:65

ББК 88

Раздел I
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

УДК 159.9:35

В.П. Вишневская, В.А. Бородейко

О ПОСТРОЕНИИ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ
УСПЕШНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросам построения различных моделей руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности (включая и руководителей силового блока) посвящены публикации ряда зарубежных и отечественных ученых, например: М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Д. Майерса, Ф. Фидлера, Д. Гоулмана, О.В. Бараусовой, О.С. Новика, А.А. Терехова, Н.Г. Терещенко, О.В. Евтихова, В.В. Белова, С.С. Дымовой, Е.М. Бронникова, М.В. Гнеденко, В.И. Реутовой, М.Е. Макаровой, А.С. Душкина, Е.А. Щелкушкиной, И.И. Агатия, А.Р. Григоряна и др.

Необходимо отметить, что вышеуказанными авторами в рамках научных подходов к изучению личности руководителя и управленческой деятельности уделяется большое внимание вопросам моделирования.

В работах О.В. Бараусовой, О.С. Новика, А.А. Терехова, Н.Г. Терещенко, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Д. Майерса раскрывается содержание пятифакторной модели личностных черт руководителя «Большая пятерка», разработанной западными учеными Л. Первиным и О. Джоном на основании положений теории черт. Учеными обращается внимание на то, что согласно данной модели к числу основных детерминант, обеспечивающих успешность управленческой деятельности руководителя, относятся нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, доброжелательность и сознательность [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]. Наряду с высокой актуальностью пятифакторной модели личностных черт «Большая пятерка» обращает на себя внимание тот факт, что в указанной модели не учитывается ряд факторов, оказывающих влияние на уровень успешности управленческой деятельности руководителя, например, таких как мировоззрение, ценностные ориентации, мотивация личности.

В публикациях В.В. Белова представлена функционально-структурная модель личности деструктивного бездарного руководителя. Структуру вышеуказанной модели, по мнению автора, составляют три блока:

функциональный блок характеризуется духовно-нравственным дефектом личности и эгоистическими ценностно-смысловыми устремлениями;

субъектно-целевой – включает некомпенсируемую профессиональную, а также некорректируемую коммуникативную некомпетентность;

блок индивидуально-психологических особенностей личности, в который входят: а) низкий уровень выраженности способностей руководителя: неспособность к творчеству и созидательной деятельности; неспособность принимать решения; неспособность к раннему выявлению угроз; неустойчивость к деструктивным воздействиям; б) особенности стиля руководства, проявляющегося в переходах от авторитарного к либеральному стилю управления [8]. Невзирая на содержание модели «деструктивного бездарного руководителя», вместе с тем автором обращается внимание на то, что в качестве факторов, оказывающих влияние на успешность управленческой деятельности руководителя, выступают: нравственность, ценностные ориентации личности руководителя, профессиональная и коммуникативная компетентность, стрессоустойчивость, а также прогностические способности, способности к творчеству и принятию решений. Многочисленность детерминант успешности управленческой деятельности руководителя, на которую указывается В.В. Беловым, подтверждает нашу точку зрения относительно сложности и многоаспектности изучаемого феномена и целесообразности эклектического подхода к его изучению.

В публикациях В.И. Реутовой, М.Е. Макаровой представлены модели личности руководителей структурных подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации. Так, в работах В.И. Реутовой излагается содержание авторской модели профессиональной успешности руководителя органов внутренних дел (ОВД), разработанной в соответствии с положениями функционального, интегративного и компетентностного подходов к изучению личности руководителя. Согласно мнению автора, прогнозирование успешности управленческой деятельности указанной категории руководителей предполагает реализацию двух блоков: внешнего, внутреннего. Основу внешнего блока составляют результаты изучения служебной документации (в части, касающейся вопросов карьерного продвижения и статуса руководителя). Базисом внутреннего блока, по мнению В.И. Реутовой, являются результаты оценки следующих компонентов:

1) психофизиологического (адаптационные и саморегуляционные свойства, состояния и способности личности руководителей);

2) личностно-деятельностного (морально-правовая и антикоррупционная направленность личности, устойчивая профессиональная мотивация).

вация, инициативность, самостоятельность, ответственность, интеллектуальные способности, управленческая компетентность);

3) социально-психологического (коммуникативные способности, организаторские способности, лидерство) [9, 10].

Авторская модель профессиональной успешности руководителя ОВД, разработанная В.И. Реутовой, отличается от вышепредставленных моделей руководителя тем, что автор использует три подхода к изучению личности руководителя, которые позволяют значительно расширить понимание изучаемого феномена.

В трудах М.Е. Макаровой излагается авторская модель профессиональной компетентности руководителей ОВД, в целях построения которой были использованы положения компетентностного подхода к изучению личности руководителя. В соответствии с точкой зрения автора структуру модели руководителя ОВД составляют семь блоков:

дифференциально-психологический: знание индивидуально-психологических особенностей подчиненных, коллег, вышестоящего руководства, способность адекватно и дифференцированно оценивать людей, умение формировать профессиональный коллектив;

социально-психологический: способность устанавливать доверительные отношения с подчиненными, способность регулировать взаимодействие подчиненных в служебном коллективе, умение способствовать установлению доверительных отношений в коллективе, оказание помощи и стимулирование подчиненных в развитии их способностей и навыков;

аутопсихологический: способность руководителя управлять своими психическими состояниями, высокая мотивация к профессионально-управленческой деятельности, знание и адекватная оценка себя и своих личностных качеств;

акмеологический: способность обучать личный состав и курировать его развитие, стремление и готовность к саморазвитию и совершенствованию своей управленческой компетентности;

управленческий: владение различными стилями руководства, способность грамотно расставлять кадры и создавать материально-технические условия для личного состава, способность обучать и курировать развитие личного состава, способность эффективно ставить цели и организовывать их достижение, способность прозрачно и комплексно организовывать служебную деятельность в подразделении, способность анализировать и решать проблемы служебной деятельности, способность стратегически мыслить и прогнозировать результаты служебной деятельности;

специальный: способность собирать разностороннюю информацию, анализировать и предоставлять ее своим подчиненным, высокий уровень стрессоустойчивости, способность к профессионально-управленческой деятельности в экстремальных условиях, высокий уровень работоспособности в напряженных условиях деятельности;

информационно-технологический: знание и владение современными цифровыми технологиями, их активное использование в своей профессионально-управленческой деятельности [11].

Полагаем, нельзя не согласиться с данной точкой зрения автора на изучаемую проблему.

В работах А.Р. Григоряна раскрывается содержание модели индивидуально-психологических особенностей и профессионально важных качеств личности профессионала-руководителя Главного управления МЧС России по Тверской области. В структуре указанной модели автором выделены три блока личностных качеств: интеллектуально-мнестический, эмоционально-личностный, мотивационно-волевой. К числу доминирующих профессионально важных качеств личности, обеспечивающих успешность управленческой деятельности указанной выше категории руководителей, А.Р. Григоряном определены следующие: ответственность, рефлексивность, рациональность, самоконтроль, коммуникативные, организаторские и лидерские способности [12]. Разделяя мнение А.Р. Григоряна и других ученых относительно того, что успешность управленческой деятельности руководителя детерминирована индивидуально-психологическими особенностями его личности, целесообразно подчеркнуть, что отмеченные особенности являются лишь одним из важных факторов, оказывающих влияние на эффективность управленческой деятельности руководителя.

Результаты анализа данных, представленных в научной литературе по изучаемой проблеме, свидетельствуют о том, что:

в научной литературе представлен ряд моделей руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности, данный факт указывает на дискуссионный характер, многоаспектность и многогранность изучаемого феномена, требующего углубленного и всестороннего его изучения;

в публикациях ученых силового блока преобладают работы, в которых представлены модели руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности, подразделений ОВД;

в имеющейся доступной научной литературе отсутствуют данные о моделях руководителя пограничных ведомств с высоким уровнем

успешности управленческой деятельности, данный факт актуализирует изучаемую проблему;

анализируя содержание публикаций, было установлено, что в научной литературе представлен ряд моделей руководителя структурных подразделений силового блока с высоким уровнем успешности управленческой деятельности. В то же время в связи со спецификой профессионально-служебной и управленческой деятельности указанной категории специалистов (ее закрытый характер) в полной мере оценить степень ее разработанности не представляется возможным;

в целях всестороннего познания феномена успешной управленческой деятельности целесообразно использовать комплекс научных подходов как к изучению личности руководителя, так и к специфике профессиональной и управленческой деятельности, с учетом условий (обычных, особых, экстремальных и сверхэкстремальных), в которых она осуществляется;

успешность управленческой деятельности руководителей структурных подразделений силового блока обеспечивает качественное решение задач по предназначению и сохранение суверенитета и государственной целостности Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Ясько, Б.А. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность / Б.А. Ясько, Б.В. Казарин // *Организац. психология*. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 109–137.
2. Терещенко, Н.Г. Закономерности структурной организации субъектных детерминант управленческой деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Н.Г. Терещенко. – Ярославль, 2004. – 170 л.
3. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1999. – 468 с.
4. Бараусова, О.В. Образ руководителя у подчиненных как фактор эффективности деятельности группы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О.В. Бараусова. – М., 2004. – 133 л.
5. Майерс, Д. Психология / Д. Майерс ; пер. с англ. И.А. Карпикова, В.А. Старовойтовой. – 4-е изд. – Минск : Поппури, 2009. – 848 с.
6. Новик, О.С. К проблеме личности руководителя в зарубежной психологии / О.С. Новик // *Вестн. Оренбург. гос. ун-та*. – 2008. – № 2. – С. 25–30.
7. Терехов, А.А. Психологическая структура личности в контексте управленческой деятельности офицера-пограничника / А.А. Терехов // *Вестн. Ин-та погранич. службы Респ. Беларусь*. – 2017. – № 1. – С. 65–67.
8. Белов, В.В. Функционально-структурная модель личности деструктивно-го бездарного руководителя в акмеологии организационного лидерства / В.В. Белов // *Вестн. Ленингр. гос. ун-та им. А.С. Пушкина*. – 2018. – № 4. – С. 11–27.

9. Реутова, В.И. Психодиагностическая модель прогнозирования профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел / В.И. Реутова // Приклад. юрид. психология. – 2018. – № 2. – С. 65–69.

10. Реутова, В.И. Сущность и содержание профессиональной успешности руководителя ОВД / В.И. Реутова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2018. – № 2. – С. 13–18.

11. Макарова, М.Е. Модель профессиональной компетентности руководителей органов внутренних дел / М.Е. Макарова // Вестн. Ленинград. гос. ун-та им. А.С. Пушкина.– 2021. – № 2. – С. 206–217.

12. Григорян, А.Р. Профессионально важные качества как определяющий фактор личностного потенциала руководителя МЧС (на примере Тверской области) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / А.Р. Григорян. – Тверь, 2018. – 23 с.

УДК 159.09.23

Н.А. Дубинко

**МОТИВАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ
УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ
В КОНТЕКСТЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Личность руководителя-управленца развивается в ходе решения определенных управленческих задач, когда гармоничная деятельность, а не просто фанатизм профессионала, ведет к успешной реализации управленческих решений, когда значимость получаемого результата характеризует как цель, так и средства его достижения. В.Г. Асеев, выдвигая оригинальную теорию мотивационной регуляции, подчеркивает, что «мотивация в качестве движущей силы поведения человека занимает основное место в структуре личности, пронизывая ее основные структурные образования: направленность, характер, эмоции, способности, деятельность и психические процессы» [1, с. 7].

В свою очередь, С.В. Кирнарская подчеркивает, что в исследовании мотивационных условий при принятии решений следует определить «понятие функциональных затрат, под которыми подразумеваются затраты нервно-психической энергии, временные, материальные» [2, с. 19]. При этом, оценивая конечный результат, необходимо рассматривать четыре условно возможные ситуации (табл. 1).

Индикаторы мотивационных условий при принятии решений

Ситуация	Индикаторы
А. Ситуация принятия решения высокого уровня эффективности	Выполнение решения ведет к высокому позитивному результату и, соответственно, невыполнение решения – к серьезным негативным последствиям, отрицательному результату
Б. Ситуация принятия решения выше среднего уровня эффективности	Характеризуется сверхнизкой значимостью результата: выполнение решения ведет к малозначимым последствиям, невыполнение решения – к слабым отрицательным последствиям
В. Ситуация принятия решения среднего уровня эффективности	Выполнение решения дает высокозначимый позитивный результат, а невыполнение решения не имеет серьезных последствий
Г. Ситуация принятия решения низкого уровня эффективности	Реализация решения не ведет к получению особой выгоды (низкозначимый положительный результат), а нереализация решения приводит к высокозначимым негативным последствиям

В исследовании приняли участие 32 руководителя различных сфер деятельности, которым для выявления мотивационных условий была предложена анкета [3]. Алгоритм действия руководителя по принятию решения для реализации конкретной управленческой задачи сводится к оценке функциональных затрат и оценке конечного результата и последствий.

В результате анкетирования были получены результаты, которые позволили определить, что 35 % испытуемых способны принимать решения высокого уровня эффективности, отметив при этом такие причины неуспешной реализации управленческого решения, как отсутствие регламентации и контроля, нехватка времени, общая загруженность. Функциональные затраты выражены в эмоциональной и интеллектуальной перегрузке. Вместе с тем возможность проявить себя как личность и реализация своих способностей в ходе решения мотивируют их к преодолению трудностей.

Способны принимать решения выше среднего уровня эффективности 28 % испытуемых и называют важной мотивационной причиной недостаточное материальное поощрение и стремление избежать перегрузки.

Вместе мотивационные условия имеют важное значение для принятия решения, отмечают стремление соответствовать требованиям руководства, развитие волевых качеств в процессе достижения. Функциональные затраты способствуют развитию профессионального выгорания.

Ситуация принятия решения среднего уровня эффективности выявлена у 25 % руководителей, которые определили такие мотивационные причины неуспешной реализации решений, как недооценка роли и значения поставленной задачи, слишком отдаленные цели, достижение отнимает много сил и средств. Однако важность результата и необходимость выполнять должностные инструкции подталкивает их к успешной реализации управленческого решения, при этом функциональные затраты выражены интеллектуальным напряжением.

В четвертую группу вошли 12 % респондентов, которые показали ситуацию принятия решения низкого уровня эффективности. Для них основными причинами отсутствия мотивации выступают недостаточное материальное поощрение и отсутствие волевых качеств, упорства. Вместе с тем стремление избежать конфликтов и наказаний движет ими в принятии решений. Данная ситуация объясняется тем, что добиваться ничтожного, малозначимого результата на пределе возможностей не имеет смысла с точки зрения превышения затрат над результатом и последствиями.

Следует отметить, что «немаловажной особенностью руководителя при принятии решения выступает характерная личностная направленность, стержневое свойство человека, относительно независимое от конкретных ситуаций, определяемое особенностями состава и структуры его потребностно-мотивационной сферы» [4, с. 38]. Среди руководителей первой группы ярче выражена «направленность на дело», они характеризуются заинтересованностью в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентацией на деловое сотрудничество, способностью отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

У второй и третьей группы руководителей преобладает «направленность на общение» и основная характеристика – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, часто в ущерб выполнению каких-либо конкретных заданий или оказанию помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми. В отдельную группу были выделены испытуемые, у которых преобладает «направленность на себя», где указанный параметр является значимым для профессиональной управленческой деятельности и нуждается в коррекции и дальнейшем развитии.

Таким образом, при принятии решения по реализации поставленной задачи основополагающими факторами являются учет и соотнесение результата и последствий выполняемого решения с функциональными затратами на его реализацию, соотнесение принимаемых управленческих решений с индивидуальной управленческой концепцией руководителя.

Список использованных источников

1. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.
2. Кирнарская, С.В. Психологические условия успешной реализации управленческих решений / С.В. Кирнарская // Акмеология в системе деятельности государственных служащих : сб. – Москва : РАГС, 1999. – С. 19–24.
3. Дубинко, Н.А. Образ управления в системе психической регуляции деятельности руководящих кадров : моногр. / Н.А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 235 с.
4. Мешков, Н.И. Мотивация личности как ключевая проблема психологии / Н.И. Мешков, Д.Н. Мешков // Интеграция образования. – 2015. – Т. 19. – № 1. – С. 37–43.

УДК 159.942.05

Д.Н. Кринчик

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСТАНОВОК В МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В последние годы в Республике Беларусь происходят интенсивные изменения содержания и условий правоохранительной деятельности. Проблема изучения личностных особенностей руководителей в системе органов внутренних дел в сфере правоотношений является малоизученной в современной психологии. Мотивация личности рассматривается в современной психологии как важнейшая детерминанта, определяющая успешность профессиональной деятельности. С другой стороны, мотивационная сфера руководителя значимо влияет на процесс становления его индивидуальной управленческой концепции. Наиболее актуальной, на наш взгляд, является новый и практически неизученный аспект рассмотрения мотивации как фактора профессионального развития руководителей в системе органов внутренних дел.

Необходимость в исследовании данной проблемы обусловлена прежде всего потребностями практики. Современные руководители имеют сложную мотивационную структуру. Они подвижны и потребностью

приспосабливаться к быстро меняющейся социальной среде, необходимостью удовлетворения базовых потребностей, стремлением расти профессионально, обучаясь или добиваясь более высокого служебного положения, и др. [1].

Изучению мотивации руководителей в системе органов внутренних дел уделено меньше внимания, чем того требуют кадрово-управленческие задачи. Важными для психологии и недостаточно изученными являются вопросы об особенностях мотивационно-потребностной сферы руководителей правоохранительной сферы. Данное обстоятельство обусловило необходимость изучения социально-психологических установок руководителей в системе органов внутренних дел с разным стажем работы. В исследовании была использована методика «Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере» [2]. Методика состоит из двух частей: первая часть позволяет выявить установки на альтруизм, эгоизм, процесс и результат; вторая часть определяет установки на свободу, власть, труд и деньги. В исследовании приняли участие 67 руководителей в системе органов внутренних дел. В соответствии с логикой исследования выборка была разделена на две группы: руководители со стажем профессиональной деятельности до 10 лет; руководители со стажем профессиональной деятельности от 10 до 15 лет.

Анализ результатов показал, что руководители первой группы имеют такие мотивационные установки, как альтруизм, свобода и труд. Они стремятся достигать результата в своей профессиональной деятельности вопреки различным помехам и сложностям в работе. Кроме этого у них проявилась установка действовать прежде всего на пользу другим, часто в ущерб себе.

Руководители второй группы продемонстрировали доминирование установки на повышение качества процесса управленческой деятельности, быстрый карьерный рост, психологическую совместимость с вышестоящим руководством. Интересы руководителей этой группы направлены на формирование собственного авторитета, они хотят чувствовать себя нужными.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод: на каждом этапе профессиональной деятельности с увеличением стажа профессиональной деятельности у руководителей в системе органов внутренних дел происходят определенные изменения социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере. Изменения в указанных установках отражаются на динамике становления индивидуальной управленческой концепции руководителей.

Список использованных источников

1. Мони́на, Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» / Г.Б. Мони́на, Н.В. Раннала. – СПб. : Речь, 2009. – 250 с.

2. Бурлачук, Л.Ф. Психология жизненных ситуаций : учеб. пособие / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М. : Рос. пед. агентство, 1998. – 263 с.

УДК 159.9.34

Р.В. Куцко

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Особенности индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел (ОВД) оказывают значительное влияние на процесс адаптации молодых сотрудников и достижение положительного результата. Важную роль в данном процессе играет индивидуальная управленческая концепция руководителя. Индивидуальная управленческая концепция руководителя А.А. Урбановичем определяется как системное представление руководителя своих управленческих задач, способов, которые позволяют достигать поставленных задач [1, с. 79].

Важное значение для руководителя имеет использование накопленного управленческого опыта, который содержит в себе практический опыт управления на руководящей должности. Управленческий опыт включает в себя целеполагание, планирование, мотивирование, стимулирование, организацию и контроль деятельности подчиненных. Развитие руководителя происходит благодаря изучению опыта других руководителей и накоплению собственного профессионального опыта [2, с. 37].

В процессе накопления теоретического и практического опыта управления индивид формирует свою собственную модель управленческой деятельности, основанную на том, что ему кажется эффективным и приемлемым. Даже те, кто не занимал должность руководителя, также имеют свое представление о том, как должен выглядеть управленческий процесс, основываясь на личном опыте и анализе. Процесс накопления знаний и опыта в управлении происходит задолго до начала управленческой деятельности. Индивид формирует в сознании идеальную модель управления, полагаясь, в том числе, на личный опыт, отбрасывая неэффективные методы и улучшая свои навыки по мере необходимости [3, с. 27–28].

Управленческая концепция руководителя включает в себя представления об объекте и субъекте управления, критериях эффективности ор-

ганизации, способах решения основных проблем управления. В контексте анализа социального управления руководитель также имеет представление о сотруднике и его жизнедеятельности, своем месте в системе управления, жизненных интересах сотрудников и своих собственных, а также общесоциальных проблемах и способах их решения [4, с. 129].

Управление коллективом является важнейшей задачей руководителя ОВД, по этой причине индивидуальные личностные качества руководителя наряду с познавательными способностями и психологическими характеристиками имеют важное значение для решения таких задач. По мнению Л.В. Сафроновой, образец современного руководителя ОВД будет притягательным при наличии таких управленческих умений, навыков и способностей, которые побуждают сотрудников к подражанию [5, с. 74].

Для каждого руководителя ОВД первостепенное значение имеет эффективное функционирование коллектива в случае его пополнения молодыми сотрудниками, которым необходимо пройти процесс адаптации к выбранной профессии. Эффективная интеграция молодых сотрудников может в значительной степени оказывать положительное влияние на работу коллектива в целом.

Под профессиональной адаптацией молодого сотрудника ОВД понимается процесс привыкания, приспособления к условиям труда в системе ОВД, получения новых знаний, умений, навыков, формирования профессиональных качеств личности сотрудника. На процесс адаптации молодых сотрудников могут оказывать отрицательное влияние различные факторы, среди которых отсутствие уверенности в правильности принимаемых решений на службе, а также при построении взаимоотношений с коллегами, вышестоящими руководителями, недостаточная помощь со стороны более опытных коллег и руководителей [6, с. 68].

В свою очередь, качественное решение задачи успешной адаптации молодого сотрудника будет зависеть от работы руководителей и наставников, которые обладают навыками взаимодействия с молодежью, способны понимать и принимать их проблемы, умеют учить и воспитывать [7, с. 145].

Таким образом, индивидуальная управленческая концепция, личность руководителя ОВД оказывают заметное влияние на процесс адаптации молодых сотрудников в ОВД, а также играют ключевую роль в формировании их профессиональных и личностных качеств. Важно, чтобы руководитель использовал накопленный управленческий опыт, формировал свою собственную модель управления, оказывал психологическую поддержку в процессе работы с подчиненными и выступал в качестве ориентира молодым сотрудникам для их эффективной интеграции в коллектив и дальнейшего профессионального роста.

Список использованных источников

1. Урбанович, А.А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя органа внутренних дел: место в системе психологической науки / А.А. Урбанович // Психология, педагогика и социология в правоохранительной деятельности : сб. науч. тр. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.В. Башан (пред.) [и др.]. – Минск, 2021. – Вып. 3. – С. 79–85.
2. Урбанович, А.А. Особенности совершенствования индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел на основе жизненного опыта : материалы IV респ. науч.-практ. конф. (Минск, 24 марта 2023 г.) / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.А. Урбанович (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Акад. МВД, 2023. – С. 36–41.
3. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивиду к руководящей деятельности [Электронный ресурс] / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31.
4. Грачев, А.А. Руководитель в системе социального управления организацией / А.А. Грачев // Социально-экономические и психологические проблемы управления : сб. – М., 2013. – С. 125–140.
5. Сафронова, Л.В. Личностный образец руководителя органа внутренних дел и его профессионально значимые качества / Л.В. Сафронова / Вестн. УЮИ. – 2014. – № 1. – С. 74–79.
6. Порошина, А.А. Психологическое сопровождение сотрудников ОВД / А.А. Порошина // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2010. – № 2. – С. 68–74.
7. Мысак, Е.В. Организация работы по адаптации молодых сотрудников к службе // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2006. – № 2. – С. 144–146.

УДК 159.09.23

Е.Н. Мисун, А.А. Ластовский

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Стремительная цифровизация общества охватывает буквально все сферы жизнедеятельности человека, что накладывает на пользователя необходимость владения как минимум базовыми компетенциями в сфере информационной грамотности. Искусственный интеллект (ИИ), о котором в настоящее время так много и активно говорят, уже пришел на помощь человеку почти во все сферы общественной деятельности. Так, ИИ сегодня создает по запросу пользователя шедевры искусства и творчества, не уступающие великим творцам; ИИ используется как беспристрастный судья в судебном процессе; машинная алгоритмика

ИИ заложена в основу современных систем видеонаблюдения; ИИ самым активным образом проникает в сферу образования, выполняя вместо человека ряд рутинных задач.

Наряду с внедрением в образовательную деятельность высокотехнологичного ИИ важнейшее значение приобретает совершенствование общих принципов управленческой концепции руководителя. Надо понимать, что на современном этапе машинный интеллект находится в переходной стадии от алгоритмики выполнения заложенных в него человеком команд до возможности самообучения и самосовершенствования. К примеру, большинство современных платформ ИИ (Open AI, ChatGPT, Microsoft Bing и др.) успешно внедрили в деятельность механизм самообучения нейросетей, позволяя таким образом еще на один шаг приблизиться к имитации деятельности нейронов головного мозга человека. Ожидаемо, что в ближайшее время компьютерный интеллект сможет постичь основные принципы управленческой концепции руководителя и расширять ее познание вне зависимости от человека. Следовательно, последнее предположение налагает на разработчиков нейросетей необходимость дополнительных профессиональных компетенций в сфере обращения с машинным интеллектom, поскольку без специалистов-управленцев прописанные для ИИ алгоритмы будут неполными и искаженными.

Эффективная интеграция компьютерных технологий в образовательный процесс представляет сегодня повсеместное и обыденное явление. Ведь компьютерные программы, облеченные в интуитивно понятные и простые программные решения, предоставляют возможность реализовать потенциал учебного процесса наиболее полно, визуально информативно. Различные программные решения позволяют работать с большим массивом информации, искать, модернизировать и анализировать фактические данные, визуализировать учебный материал и преподнести его особым образом для достижения максимального образовательного эффекта.

Компьютеризация учебного процесса может решить одну из насущных проблем современного образования – повысить качество подготовки управленческих кадров. В качестве примера успешного привлечения на помощь инновационных технологий можно привести создание кафедрой психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» деловой игры на тему «Пресс-мероприятия».

Главной целью создания программы является приобретение будущими руководителями подразделений органов внутренних дел практических навыков организации и проведения пресс-мероприятий, а также

формирование компетенций в сфере осуществления информационно-коммуникативной деятельности. Деловая игра позволяет поэтапно пройти все стадии организации и проведения пресс-мероприятий, выбирая наиболее подходящие варианты решения ситуаций.

Программа реализована на базе доступного программного модуля «Гугл Форма».

В ее основу (рис. 1) заложены такие принципы, как:
простота создания на основе имеющегося инструментария;
доступность онлайн-форм для создания цикла подобных программных продуктов по иным дисциплинам, либо в иных сферах общественных отношений;

отсутствие необходимости материальных и финансовых затрат на разработку собственных программных продуктов;

физическая доступность сервиса для обучающихся.

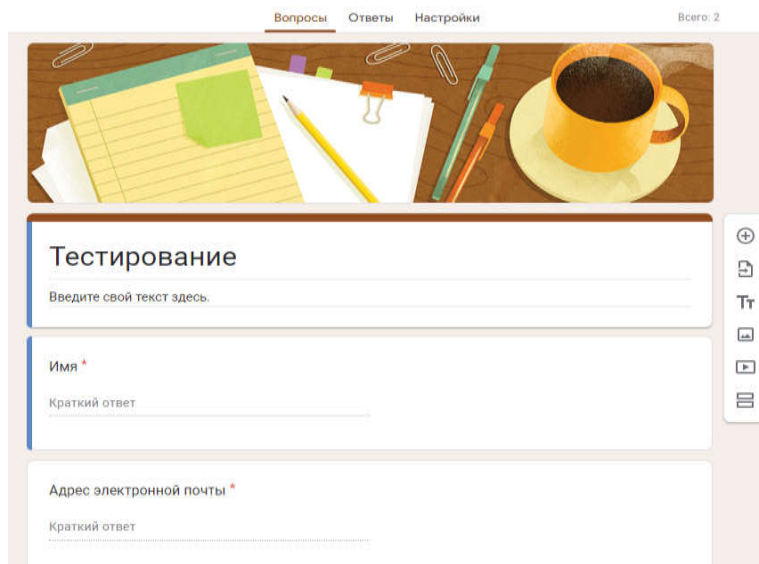


Рис. 1. Стандартный вид программы «Гугл Форма»

Процесс создания деловой игры интуитивно понятен и прост. Программный продукт создается на соответствующей странице «Гугл Формы» (рис. 2.)

Конструктор форм предлагает возможность создания вопросов, ответов и их многофункциональную настройку. Изменению подлежит буквально все: от внешнего оформления до начисления баллов за правильные вопросы.

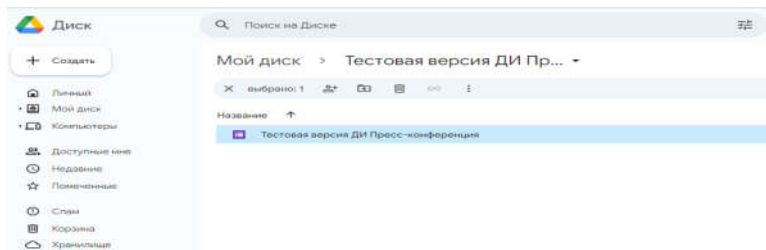


Рис. 2. Создание викторины

Результаты прохождения деловой игры с набранными баллами автоматически заносятся в онлайн-отчет, что позволяет преподавателю в режиме реального времени отслеживать результативность обучающихся. Более того, при автоматическом подсчете результатов полностью исключается человеческий фактор в виде необъективного подсчета баллов (рис. 3).

Отметка времени	Баллы	Введите свои Дайте нам Пресс-кон Как день и Назовите основные этапы организации пресс-конференции
19.02.2024 10:19:54	2 / 4	Тестов Т.Т. Один из наладить г Вторник, с 1 Проведения, мониторинг вышедших публикаций

Рис. 3. Итоговая таблица результатов

Несомненным достоинством данной программы является способ получения доступа к ее использованию. Созданная деловая игра размещается в облачном сервере, доступ к ней могут получить те, у кого имеется гиперссылка на нее (либо в буквенном виде, либо сформированная в виде QR-кода). При этом преподаватель может самостоятельно ограничивать доступ к деловой игре и определять круг тестируемых лиц.

Однако при очевидных плюсах внедрения высоких технологий в образовательный процесс нельзя не отметить и негативные аспекты. Высокой эффективности внедрения инновационных технологий в процесс подготовки кадров можно достичь только при условии наличия достаточных компетенций участников образовательного процесса. Как показыва-

ет практика, отдельные обучающиеся или преподаватели могут не иметь достаточной квалификации для работы с подобными программами.

Кроме того, расширение использования машинного интеллекта ставит перед нами в обозримом будущем ряд проблемных вопросов, на которые необходимо искать ответы уже сейчас. К таковым относится оценка уровня влияния машинного интеллекта на психологию личности, под воздействием каких факторов эта оценка формируется в долгосрочной перспективе. Самого пристального внимания требуют и такие психологические факторы, как формирование четких принципов и норм использования машинного интеллекта в обучающем процессе, сосуществование и взаимодействие человеческого и искусственного интеллекта, выработка принципов понятной «машинной этики» в целях качественной подготовки управленческого потенциала в органах внутренних дел.

УДК 159.9.34

А.Н. Пастушеня

ЦЕЛЕВОЙ КОМПЛЕКС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Одной из основных психологических составляющих деятельности человека является ее цель. В психологии цель деятельности рассматривается как ее желаемый результат, на достижение которого субъект направляет свои усилия, осуществляя последовательные действия и сопутствующие деятельности взаимодействия, коммуникации, поведение. Результат трудовой деятельности может заключаться в создании товаров и интеллектуальных продуктов в определенном количестве и с необходимыми качественными характеристиками, обслуживание людей в соответствии со стандартами, качественное и своевременное выполнение профессиональных функций, поддержание требуемого состояния социальных явлений (например, правопорядка), материальных объектов, природной среды и т. п.

Для достижения цели, как определенного желаемого результата, субъект должен видеть и стремиться реализовать путь и способ ее достижения, без чего невозможно разумное целесообразное осуществление деятельности. Путь достижения цели осознается как выполнение определенных видов деятельности, мероприятий, действий, имеющих свои результаты и обеспечивающих в совокупности более общий конечный результат. В профессиональной деятельности субъект реализует комплекс целей, выражающих его стремления. Так, субъект деятельности стремится обеспечивать социальное восприятие себя коллегами, руководителями и

людьми, с которыми он взаимодействует, и для этого действует и ведет себя определенным образом. В профессиональной деятельности он стремится не только достигать требуемый от него результат, но и оказывать содействие коллегам, совершенствовать продукт и процесс труда, устранять возникающие проблемы, поддерживать функционирование организации, обеспечивать гарантию своего должностного положения или его повышение, а также удовлетворение иных личных потребностей, ценностей, притязаний, личных отношений и принципов. Такие стремления включены в целевой комплекс субъекта трудовой деятельности. Одни из них согласуются с ее добросовестным осуществлением и социальными ценностями, другие могут быть противоположными им.

Если вести речь о целеполагании в управленческой деятельности (об управленческом целеполагании), то при его осуществлении руководитель определяет цели и задачи в деятельности персоналу организации (подразделения) по различным направлениям, включая решение возникающих проблем, преобразования в функционировании составляющих организации: материальной базы, технологий и оборудования, организационных условий логистики и маркетинга, финансово-экономических операций, информационного обеспечения и др. Управленческое целеполагание охватывает пути, способы и порядок решения задач, виды работ и мероприятия, необходимые для этого, с назначением ответственных организаторов и исполнителей. Целевые «регулятивы» руководителя выражаются в различных формах управленческих решений: требованиях, поручениях, планах, приказах, программах, регламентирующих документах и иных. Осуществляя управленческое целеполагание, руководитель определяет и реализует также цели собственной деятельности, выражающие что он лично стремится делать и какие результаты достигать своими действиями (последнее не всегда ясно осознается).

Управленческое целеполагание, как системообразующая составляющая управленческой деятельности руководителя, детерминирована внешними и внутренними факторами. К внешним относятся запросы общества на результаты деятельности организации, требования и контроль вышестоящих органов, социальный контроль со стороны общества и коллектива работников, социально-экономические возможности достижения организацией определенных результатов в соотношении с издержками, профессиональный потенциал персонала и др. Внутренними факторами выступают личностные ценности и интересы руководителя, его профессиональные и управленческие притязания, выражающиеся в достижении организацией определенных результатов, усвоенные руководителем принципы и правила управления, его компетентность и иные профессионально значимые качества.

Особое значение в целеполагании имеют личностные ценности, выражающие желаемые результаты в деятельности организации и результаты собственной деятельности. Они порождают стремления руководителя в управленческой деятельности и реализации своего должностного положения, которые можно считать его ценностно-целевыми ориентациями. Среди личных ценностей-целей существуют и те, которые имеют значение для благополучия руководителя, удовлетворения его потребностей и притязаний, т. е. представляющие его личные интересы. Они по-разному соотносятся с интересами организации, общества и государства. Наилучшим соотношением является их согласованность, когда результативная деятельность во благо общественно-государственных интересов является полезной и для удовлетворения личных интересов руководителя, а также интересов трудового коллектива. Это возможно, если добросовестный труд во благо интересов организации, общества и государства приносит материальные и моральные блага руководителю и коллективу, а уклонение от такого труда, неспособность к нему и замещение его очковтирательством, формализмом выявляется и влечет для руководителя отрицательные последствия.

Необходимые ценностно-целевые ориентации субъектов управленческой деятельности формируются в результате их профессионального обучения и воспитания, предъявления правильных требований вышестоящими руководителями и управленческими структурами по осуществлению управленческой деятельности, контроля с их стороны, а также и оценочного влияния со стороны коллектива работников. Для формирования правильных целевых ориентаций руководителей необходимо сформулировать их идеальное содержание. Представляется возможным предложить следующие «идеальные» целевые ориентации руководителя, определяющие его стремления:

1) достигать наилучших результатов в деятельности организации, отвечающих ее миссии при наименьших издержках, что выражается в высоком качестве и оптимальных количественных показателях результатов, в экономической эффективности деятельности организации и социальной полезности;

2) обеспечивать должные условия и достойную оплату труда персонала, исходя из экономических возможностей организации, способствовать высоким производительности и качеству труда, а также положительному социальному самочувствию работников, их самореализации в труде и развитию чувства личной значимости в труде («чувство хозяина»), стремления внести вклад в улучшение процесса, условий и результатов деятельности;

3) обеспечивать справедливую оценку труда подчиненных и его стимулирование, основываясь на проявлении ими добросовестности и профессионализма, уделять внимание выявлению положительных проявлений в труде, наряду с отрицательными, обеспечивать справедливость в карьерном росте подчиненных исключительно по деловым качествам;

4) последовательно совершенствовать организацию в совокупности ее составляющих и отлаживать процесс деятельности для повышения ее качества и эффективности, обеспечивая освоение производства товаров или оказания услуг, соответствующих современным запросам, внедрение более совершенных технологий и организационных моделей, а также обеспечивать развитие профессионального потенциала руководителей и работников;

5) демонстрировать личную добросовестность в труде во благо интересов организации, общества и государства, не допускать и не поддерживать проявления формализма, очковтирательства, уклонения от надлежащего выполнения профессиональных функций;

6) постоянно изучать и учитывать мнение подчиненных работников о деятельности организации и ее подразделений, об управлении, наличии проблемных явлений и способствовать внесению ими предложений по улучшению положения дел, устранению недостатков, совершенствованию деятельности организации и ее составляющих, которые следует учитывать в управлении с доведением до сведения подчиненных реализации предложений;

7) уделять первостепенное внимание организации, технологии, обеспеченности, результативности и качеству деятельности работников, от труда которых непосредственно или в определяющей мере зависят конечный результат и качество деятельности организации;

8) в процессе управления стремиться, при наличии возможностей, использовать конструктивную проработку управленческих решений по совершенствованию деятельности организации и преодолению проблем с участием подчиненных руководителей и работников, поддерживая при этом мотивацию свободного и конструктивного участия в обсуждении, включая конструктивную дискуссию и критику;

9) наряду с участием подчиненных в выработке решений поддерживать у них высокую исполнительность, а также инициативу и функционально допустимую самостоятельность по созданию и реализации возможностей выполнения поставленных задач, решению возникающих проблем и преодолению трудностей;

10) проявлять достойные личные качества и формы поведения, способствующие уважению со стороны работников, что будет способство-

вать их уважению организации, труда в ней, положительному социальному самочувствию и стремлению к лучшим трудовым результатам; не допускать неответственного личного отношения к делу, проявлений высокомерия, пренебрежительного отношения к подчиненным, неразумности в распоряжениях и действиях.

Для более четкого понимания сущности приведенных идеальных целевых ориентаций руководителя следует обратить внимание на их возможные противоположности. Они могут представлять стремления минимизировать личную трудовую активность и затраты времени на необходимую умственную и иную деятельность: уклонение от личного труда; минимизировать личную ответственность за выполнение задач, поставленных вышестоящим руководством, с перекладыванием ее на подчиненных руководителей или работников; создавать видимость высокой активности и подменять реальную плодотворную деятельность формальными и показными мероприятиями, которые не несут пользы; делать в первую очередь то, что соответствует личным интересам и собственной выгоде, в ущерб эффективному управлению организацией; манипулировать информацией при докладах вышестоящему руководству об осуществляемой деятельности и ее результативности; иметь заместителей, не создающих конкуренцию наличием высоких профессиональных компетенций и деловых качеств; продвигать по карьерной лестнице работников по приоритету личной преданности; избавляться от работников, склонных к справедливой критике и дельным предложениям, альтернативным принимаемым решениям; представлять к утверждению планы, не требующие напряженной деятельности и высокой ответственности, и др.

УДК 159.923.3

С.С. Сагайдак, В.В. Котов

СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Отбор руководящих кадров является необходимой составной частью системы эффективной работы любой организации. Эта процедура в наибольшей степени характерна для официальных организационных структур с четко определенными требованиями к должности, профессии, личности принимаемого на работу кандидата; он осуществляется дискретно, посредством стандартизированных тестовых процедур и вы-

деляет из среды квалифицированных специалистов наиболее соответствующих требованиям должности, профессионально компетентных.

Достижения в области профессионального мастерства руководителя немислимы без эффективного общения. Как правило, феномен профессионального общения рассматривается в прикладном аспекте как средство организации эффективной деятельности. Между тем выделение всех сфер профессионального общения способствует выявлению конкретных черт характера и связанных с ними возможностей претендента на руководящую должность как носителя общих управленческих функций, так и специфических служебно-должностных обязанностей. С другой стороны, рассмотрение структуры интегральной человеческой индивидуальности также позволяет уточнить способности к общению на профессиональном уровне. Учет этих компонент конкретизирует методы диагностики индивидуальных возможностей руководителя в плане эффективного профессионального общения.

Профессионально-трудовая деятельность всегда осуществляется совместно с тем или иным общественным поведением, которое оказывает определенное регулирующее влияние на развитие этой деятельности [1]. Общение – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, включающий в себя обмен информацией, разработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Это «процесс взаимодействия, по крайней мере, двух лиц, направленный на взаимное познание, установление и развитие взаимоотношений, оказание взаимовлияния на их состояния, взгляды и поведение, а также на регуляцию их совместной деятельности» [2, с. 498]. Таким образом, выделяют когнитивный, регулятивный (связанный с конкретными практическими действиями) и аффективный аспекты общения.

Г.М. Андреева перечислила три основные функции общения: информационную, интерактивную и перцептивную [3]. Б.Ф. Ломов также выделил три функции общения: информационно-коммуникативную (она охватывает процессы приема и передачи информации), регуляционно-коммуникативную, которая связана с взаимной корректировкой действий при осуществлении совместной деятельности, и аффективно-коммуникативную, относящуюся к эмоциональной сфере человека [4].

Таким образом, можно выделить три сферы профессионального общения руководителя: **трудовое** (реализуются инструментальные виды общения, связанные с конкретными действиями по решению рабочей задачи); **познавательное** общение, связанное с восприятием и переработкой профессионально важной информации; **межличностное** общение, выражающее эмоциональный аспект субъект-субъектных отношений

в коллективе. В отличие от трудовых (инструментальных) отношений, межличностные отношения называют экспрессивными, подчеркивающими их эмоциональную содержательность.

В соответствии с тремя упомянутыми выше сферами профессионального общения руководителя в трудовом общении целесообразно выделить **энергетическую** доминанту, в познавательном – **информационную**, в межличностном – **эмоциональную**. На рис. 1 отображены перечисленные сферы и доминанты в структуре профессионального общения руководителя. Подчеркнем, что все они взаимосвязаны субъект-объектными и субъект-субъектными отношениями, поскольку любая деятельность всегда явно или опосредованно включает в себя отношения между людьми, а процесс общения детерминирован предметом профессиональной деятельности.



Рис. 1. Сферы и доминанты профессионального общения руководителя

Рассмотрим составляющие целостного индивидуального управленческого потенциала руководителя в различных сферах профессионального общения. Понятие целостной индивидуальности имеет весьма широкий контекст, охватывающий все стороны человеческого бытия. Основные составляющие индивидуальности – индивид и личность. Индивид (от лат. *individuum* – неделимое) – человек как единичное природное существо, носитель индивидуально своеобразных черт. Личность – человек, формирующий в совместной деятельности и общении. Индивидуальность – человек в своеобразии черт характера, в специфике интересов, потребностей и способностей [5]. При рассмотрении индивидуального управленческого потенциала в профессиональном плане целесообразно добавить в структуру «индивид – личность» еще один компонент – руководителя как специалиста с точки зрения его когнитивных характеристик, познавательной доминанты деятельности. Специалист – человек, формирующийся в познании, во взаимодействии характеристик восприятия, памяти, мышления при переработке информации. Таким образом, структура целостной индивидуальности руко-

водителя при рассмотрении его управленческого потенциала содержит три компонента: **индивид** (носитель природно обусловленных общих задатков работоспособности), **специалист** (носитель познавательного начала), **личность** (носитель социальных качеств). С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев в формулировках термина «личность» исходили из фундаментальных принципов отечественной психологии – единства личности и деятельности, личности и отношений при признании единства природного и социального в личностных образованиях.

Безусловно, перечисленные три компонента структуры целостной индивидуальности взаимопроникающе связаны между собой тремя основными видами профессионального общения (трудовое, познавательное и межличностное). Доминантами развития индивидуального управленческого потенциала руководителя в триаде «индивид – специалист – личность» являются соответственно **энергетический, информационный и эмоциональный** аспекты, как показано на рис. 2.

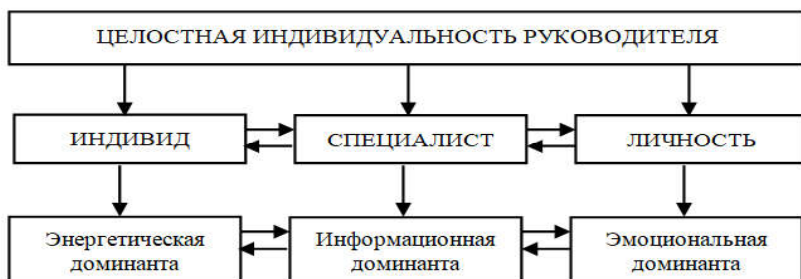


Рис. 2. Структура интегральной индивидуальности руководителя

Диагностические аспекты индивидуального управленческого потенциала руководителя в контексте потенциальных возможностей эффективного профессионального общения следуют из структурной триады «индивид – специалист – личность». Во-первых, это индивидуальные особенности: **психофизиологические** показатели (работоспособность, помехоустойчивость, мобильность, активность), обеспечивающие энергетическую составляющую трудового общения. Эти факторы исследуются посредством выявления индивидуального профиля функциональных асимметрий мозга, типа высшей нервной деятельности, вегетативного тонуса [6, 7].

Получены многочисленные данные об особом значении психофизиологических характеристик (скорости различных реакций, психомотор-

ных особенностей, сенсорно-перцептивных функций) для обеспечения оптимального профессионального общения. Выносливый либо чувствительный тип нервной системы свидетельствует о работоспособности, помехоустойчивости деятельности, степени переносимости стрессовых воздействий, в том числе при общении с проблемными людьми. Подвижность либо инертность нервных процессов связана с обучаемостью, способностью быстро переключаться с одного дела на другое и адекватно реагировать на динамику ситуаций и отношений. Уравновешенность либо неуравновешенность нервных процессов связана с задатками эмоциональной уравновешенности, что является мощной базой для незатрудненного общения. Тип функциональной асимметрии полушарий мозга, связанный с последовательным, параллельным либо своеобразным режимом приема и обработки информации, обуславливает особенности индивидуального стиля деятельности: например, склонность человека к отработанной системности и планированию своих действий и контактов или, наоборот, плохой переносимости планирования, спонтанности и творческому подходу к делу. Кроме того, эта характеристика выявляет задатки к работе в группе или в одиночку, преимущественно с людьми или с документами [8].

Диагностические факторы потенциальных возможностей руководителя в эффективном профессиональном общении – это **когнитивные** характеристики уровня развития внимания, всех видов памяти (словесной, числовой, образной), основных мыслительных операций, относящихся к информационной доминанте профессионального общения. Объем и переключаемость внимания – характеристики устойчивой концентрации внимания, связанные с эффективностью работы со статическими и динамическими объектами: например, способность к качественному одновременному изучению нескольких документов, неискаженному восприятию информации из различных источников, в том числе при параллельном общении с несколькими подчиненными, и т. п. Развитая память обеспечивает сохранение необходимой информации с последующим незатрудненным воспроизведением, что чрезвычайно важно при профессиональном общении руководителя как специалиста для формулировки целей и задач. Мыслительные способности обеспечивают построение причинно-следственных связей в информационном потоке и способствуют эффективному профессиональному общению как по «горизонтали» (с коллегами одинакового служебно-профессионального статуса), так и по «вертикали» (в общении с руководством более высокого уровня).

Наконец, диагностические факторы управленческого потенциала руководителя как личности связаны с **социально-психологическими**

качествами в профессиональном общении. Это поведенческая гибкость, уровень самооценки, интересы, склонности, мотивация, мировоззренческие аспекты, обеспечивающие эмоциональную доминанту профессионального общения как совокупность отношений человека к себе и к миру. Например, чрезвычайно велико влияние самооценки на стиль и качество межличностного общения. Адекватная самооценка позволяет руководителю объективно учитывать свои особенности и соотносить их с актуальной ситуацией, выбирать соответствующий стиль межличностных отношений и корректировать его в случае необходимости. Завышенная самооценка привносит в интерперсональные отношения элементы высокомерия и снисходительности. Если партнера по общению устраивает такой стиль межличностных отношений (или, по крайней мере, он способен скрыть свое недовольство из-за высокого служебного положения коллеги), то они будут достаточно устойчивы, в противном случае общение приобретает напряженный характер. Заниженная самооценка вынуждает личность подстраиваться к межличностным отношениям, предлагаемым партнером по общению, и в то же время может вносить в них определенную психическую напряженность, связанную с внутренней конфликтностью.

Основные аспекты диагностического подхода к оценке управленческого потенциала по индивидуальным возможностям эффективного профессионального общения представлены на рис. 3. Все три группы диагностических факторов определяют основные способности интегральной индивидуальности руководителя как триады «индивид – специалист – личность» в достижении высот профессионального общения. Это энергетика рабочих взаимодействий, способность к научению и конструктивному использованию профессионально важной информации, а также социальная гибкость, выявляемые «батареи» тестов деятельности [9].

Отметим, что все выявляемые характеристики взаимно влияют друг на друга: либо усиливают, либо нивелируют различные аспекты интегрального индивидуального стиля профессиональной деятельности. Рассмотрение совокупного портрета по психофизиологическим, когнитивным и социально-психологическим характеристикам эффективного профессионального общения дает реалистичный прогноз поведения руководителя в различных ситуациях. Это напряженная многочасовая деятельность, условия острого стресса, дефицит времени на обдумывание адекватных действий, необходимость быстрого переключения с одного дела на другое, работа с большими объемами разнообразной информации, условия несовпадения потребностей партнеров по общению и т. д. [10].

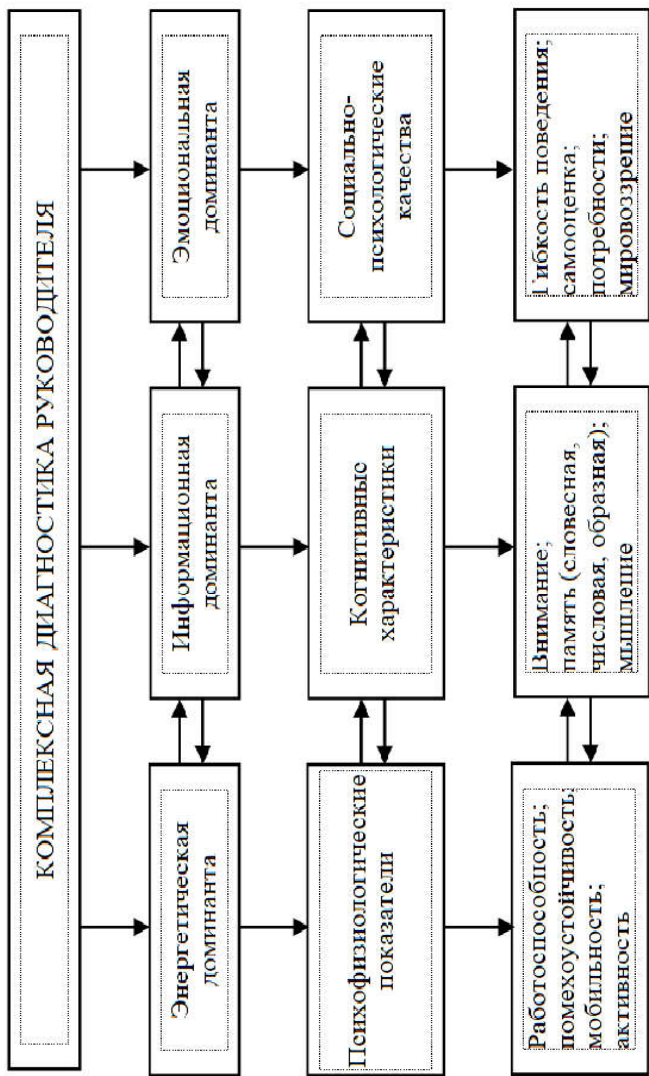


Рис. 3. Индивидуальные возможности эффективного профессионального общения руководителя (диагностический аспект)

Для оценки управленческого потенциала руководителя подразделения органов внутренних дел разработана методология комплексного выявления психофизиологических, нейропсихологических, когнитивных и социально-личностных характеристик [11]. В процентном соотношении автоматически оценивается индивидуальное преобладание коммуникативно-организаторских или функционально-исполнительских качеств руководителя. Преимущественно коммуникативно-организаторские качества: прогностическая адаптивность решений, энергичность, лидерство, гибкость стиля руководства, эмпатия, коммуникабельность, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость. Качества преимущественно функционально-исполнительские: точность и внимательность в работе с документами, переключаемость внимания, оперативная память, способность к планированию деятельности, чувство ответственности, мотивация достижения результата, аналитические способности, гибкость мышления.

Комплекс тестов позволяет обнаружить, какие полярные, разнонаправленные тенденции в многокомпонентной структуре уравновешивают либо, наоборот, заостряют друг друга и становятся причиной дезадаптации, а затем и профессиональной деструкции руководителя – разрушения, изменения или деформации психологической структуры его индивидуальности.

Список использованных источников

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
2. Современная психология : справ. руководство / отв. ред. В.Н. Дружинин. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 688 с.
3. Андреева, Г.М. Социальная психология : учебник / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 336 с.
4. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1999. – 350 с.
5. Общая психология : словарь / под ред. А.В. Петровского. – М. : Per Se ; СПб. : Речь, 2005. – 250 с.
6. Брагина, Н.Н. Функциональные асимметрии человека. – Изд. 2-е, перераб. и доп. / Н.Н. Брагина, Т.А. Доброхотова. – М. : Медицина, 1988. – 238 с.
7. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 454 с.
8. Сагайдак, С.С. Профессионально важные качества сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности / С.С. Сагайдак, В.В. Котов // Психология, педагогика и социология в правоохранительной деятельности : сб. науч. тр. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 2021. – Вып. № 3. – С. 66–73.

9. Сагайдак, С.С. Акмеология интегральной индивидуальности : моногр. / С.С. Сагайдак. – Минск : Изд. центр БГУ, 2010. – 301 с.

10. Сагайдак, С.С. Психологический отбор руководящих кадров / С.С. Сагайдак // Психология в современном информационном пространстве : материалы Междунар. науч. конф., Смоленск, 23–24 нояб. 2007 г. – Смоленск : СмолГУ, 2007. – Т. 2. – С. 144–149.

11. Сагайдак, С.С. Психологические профессионально важные качества руководителей подразделений органов внутренних дел / С.С. Сагайдак, В.В. Котов // Индивидуальная управленческая концепция руководителя: психологические аспекты : материалы IV респ. науч.-практ. конф., Минск, 24 марта 2023 г. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.А. Урбанович (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Акад. МВД, 2023. – С. 88–92.

УДК 159.9:343.8

С.Б. Сизова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ВЫДЕЛЕНИЮ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ Я-КОНЦЕПЦИИ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Проблема исследования Я-концепции, ее структуры и содержания в научной литературе встречается широко, на особенности исследований в значительной степени влияют теоретические ориентации исследователей. Понятие «Я-концепция» часто связывают с самосознанием и Я-образом, а также с такими самопроцессами, как «самоотношение», «самопознание», «самооценка», однако взгляды исследователей на соотношение вышеназванных понятий неоднозначны и зависят от теоретического контекста. Актуальность исследования структурных элементов Я-концепции в контексте индивидуальной управленческой концепции руководителя имеет определяющее значение для выявления функциональной роли Я-концепции для внутреннего мира личности, развития способности понимания сути собственной личности, становления самосознания руководителя и осознания своего общественного места.

Широко распространенной в научной литературе является урвневная модель структуры Я-концепции личности, с позиции которой исследователями выделяются три основных структурных компонента Я-концепции – когнитивный, эмоциональный, поведенческий (И.И. Чеснокова, И.С. Кон, В.В. Столин, М.И. Лисина, В.Г. Маралов, Е.Н. Лебедево, А.В. Иващенко, В.С. Агапов, И.В. Барышникова, И.М. Белова, Ю.А. Парфенов, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович, Н.И. Сарджвеладзе и др.). В зависимости от целей исследования в трехкомпонентную

структуру Я-концепции включаются и иные компоненты, отражающие авторское видение на проблему исследования.

Согласно взглядам И.И. Чесноковой, Я-концепция проявляется в единстве внутренних процессов: самопознание (когнитивный компонент), эмоционально-ценностное отношение к себе (эмоциональный компонент), саморегулирование поведения в различных формах взаимодействия (поведенческий компонент).

И.И. Чеснокова рассматривает самопознание как начальное звено существования и проявления Я-концепции. Через самопознание человек приходит к определенному знанию о себе. Основным условием, определяющим непрерывность изменения знаний о себе, является динамизм самой реальной действительности и взаимодействий с другими людьми, в связи с чем необходимым является непрерывное совершенствование знаний о себе с целью более дифференцированного регулирования поведения [1].

Самопознание и формирование когнитивного компонента Я-концепции обеспечивается деятельностью познавательных процессов и речи. Начальной формой самосознания является самоощущение (А.А. Потеня, И.М. Сеченов, П.Р. Чамата, Е.В. Шорохова, А.Г. Спиркин) [2]. Далее многочисленные восприятия собственного тела и его движений постепенно складываются в схему тела [3, с. 8], являющуюся основой для дальнейшего развития самосознания. Согласно позиции И.В. Барышниковой, когнитивный компонент представляет собой интериоризацию, завершающим этапом которой является знание о самом себе, а именно самопознание и самопонимание, функциями которых является интеграция структурных компонентов самосознания и дифференциация содержания самосознания [4].

Эмоциональный компонент самосознания, называемый также аффективным, оценочно-волевым и т. п., по мнению И.М. Беловой, Ю.А. Парфенова, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович, представляет собой ценностное отношение к различным сторонам своего Я, образам Я и проявляется в переживании своей успешности или неуспешности, в принятии или отвержении себя, в чувстве самоуверенности или неуверенности в себе и др. [2].

Согласно исследованиям И.И. Чесноковой, эмоциональный компонент Я-концепции связан с переживанием относительно знаний о себе, сформированных в образах Я в процессе самосознания, и выражается в отношении индивида к тому, что узнает, «открывает» относительно самого себя, т. е. в самых разнообразных самоотношениях [1]. С.Р. Пантеев, опираясь на теоретические взгляды И.И. Чесноковой и В.В. Столина, выделяет два основных процесса в данной подструктуре: само-

отношение и самооценивание, каждый из которых приводит к формированию определенных содержательных компонентов эмоциональной подструктуры самосознания [5]. В интегративном подходе к исследованию Я-концепции эмоциональный компонент рассматривается в связи с оценкой субъекта самого себя, своих возможностей, отражает отношение к себе в целом или к отдельным сторонам своей личности, деятельности и т. д. и проявляется в системе самооценок через самоуважение, себялюбие, самоуничижение, через стремление повысить самооценку, завоевать уважение, через уровень притязаний (И.В. Барышникова, А.В. Иващенко, В.С. Агапов [4]).

Особое внимание следует уделить поведенческому компоненту Я-концепции, который тесно связан с когнитивным и эмоциональным и определяется их содержанием. И.И. Чеснокова, И.С. Кон, В.В. Столин, И.В. Барышникова выделяют поведенческий компонент в самостоятельную подструктуру Я-концепции, В.С. Мерлин, А.Г. Спиркин, У. Джеймс, Н.И. Сарджвеладзе рассматривают поведенческий компонент как регулятивную функцию Я-концепции, А.А. Налчаджян – как функцию адаптации. И.М. Белова, Ю.А. Парфенов, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович, опираясь на взгляды И.И. Чесноковой, указывают, что поведенческий компонент есть процесс саморегулирования, реализующийся двояким образом: как саморегуляция поведения и деятельности, направленных на других людей, и как саморегуляция поведения и деятельности, направленных на самого себя [2].

И.В. Барышникова указывает, что поведенческий компонент Я-концепции характеризует проявление когнитивного и эмоционального в поведении и отражает взаимодействие определенных состояний Я-Ты. Автор также выделяет в структуре Я-концепции мотивационный компонент и определяет его как сложную динамическую аффективно-когнитивную систему, специфический вид психической регуляции деятельности личности, направленный на реализацию мотива, особую форму внутренней активности субъекта, сложную функциональную систему интегрированных воедино аффективных и когнитивных процессов [4].

Поведенческий компонент Я-концепции обозначается В.В. Столиным как волевая форма самосознания. Она проявляется в сознательной регуляции личностью своих действий и поступков, в специфической функции или форме самосознания – самоконтроле, ориентирующем человека на вне его лежащие вещи; в регулятивной, действенно-волевой стороне самосознания или саморегуляции. Содержанием поведенческого компонента являются интегральные волевые качества личности: сдержанность, самообладание, самоконтроль, самодеятельность, самодисциплина; разумная организация своего поведения, установление «правильных» взаимоотношений с другими людьми, виды само-

регулирующие, соответствующие уровням самосознания временные и уровневые аспекты поведения [6, с. 91].

И.И. Чеснокова, рассматривая поведенческий компонент, разграничила саморегуляцию по категории времени и уровня: саморегуляция первого уровня, которая характерна для осуществления единицы поведения на всех стадиях его проявления; саморегуляция второго уровня как обмен внутрилличностной информацией с позиции осуществления действия и планирования его [1].

По мнению И.М. Беловой, Ю.А. Парфенова, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович, конечным продуктом поведенческого компонента Я-концепции выступает образование самоэффективности. Самоэффективность характеризуется устойчивыми знаниями в области своих умений определить и реализовать действия, обязательные для достижения конкретных целей, представляет собой чувство уверенности личности, демонстрации запланированного поведения в конкретной ситуации, знание и адекватная самооценка собственных умений и навыков, а не умозаключение о собственной исключительности [2, с. 149].

Проведенный теоретический анализ позволяет сделать вывод: разнообразие существующих взглядов и подходов к содержанию понятия «Я-концепция» и ее структурным компонентам подчеркивает сложность и многогранность данного феномена, но вместе с тем определенную структурность и целостность. Опираясь на анализ результатов исследований компонентов Я-концепции, полагаем, что когнитивный компонент Я-концепции является результатом самопознания личности и выражается в Я-образах, наполненных различным содержанием представлений о себе; эмоциональный компонент Я-концепции – это возникающее в процессе самопознания ценностное отношение человека к себе, выражающееся в самооценивании (формируется на основе внешних оценок окружения) и самоотношении (внутренняя система отношения). Поведенческий компонент Я-концепции определяется содержанием когнитивного и эмоционального компонентов и выражается в конкретных поведенческих реакциях, обеспечивает внешнюю и внутреннюю регуляцию деятельности и адаптацию к меняющейся реальности.

Список использованных источников

1. Чеснокова, И.И. Особенности развития самосознания в онтогенезе / И.И. Чеснокова // Принципы развития психологии. – М. : Наука, 1978. – С. 316–337.
2. Белова, И.М. Структурные и динамические характеристики компонентов самосознания: системный подход / И.М. Белова, Ю.А. Парфенов, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович // Фундамент. исслед. – 2014. – № 3-3. – С. 620–628.

3. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2008. – 712 с.

4. Иващенко, А.В. Проблемы Я-концепции личности в отечественной психологии / А.В. Иващенко, В.С. Агапов, И.В. Барышникова // Мир психологии : науч.-метод. журн. / ред. Д.И. Фельдштейн, А.Г. Асмолов. – 2002. – № 2. – С. 17–30.

5. Пантилеев, С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С.Р. Пантилеев. – М. : МГУ, 1991. – 110 с.

6. Столин, В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М. : МГУ, 1983. – 284 с.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

САМОРАЗВИТИЕ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Эффективность деятельности системы правоохранительных органов во многом определяется состоянием кадрового потенциала. Управленческая деятельность руководителя в системе органов внутренних дел (ОВД) во многом зависит от уровня их образования, от управленческой и профессиональной подготовленности. Важным элементом управленческого потенциала руководителя выступает его перманентное саморазвитие и самосовершенствование. Благодаря данной установке возможно профессионально грамотное решение сложных задач поддержания и укрепления правопорядка в стране. Установка руководителей на постоянное самосовершенствование значимо детерминирует их индивидуальную управленческую деятельность, представления о ее сути и о содержательных компонентах.

Как известно, имеющиеся у руководителей представления, образы, планы и др. по организации индивидуальной деятельности традиционно называются индивидуальной управленческой концепцией (ИУК). Данная концепция является системой представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности управленческой деятельности. Указанные выше представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности.

Актуальной исследовательской проблемой является анализ теоретических подходов различных авторов к проблеме постоянного саморазвития и самосовершенствования руководителя. Данная проблема

определенным образом влияет на процесс формирования и совершенствования ИУК руководителя в системе ОВД.

Значительный вклад в исследование проблемы ИУК внесли ученые А.И. Китов [1], С.М. Белозеров [2], В.В. Скворцов [3], Е.И. Кудрявцева [4], В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова [5] и др. Изучению ИУК руководителей в системе ОВД уделили серьезное внимание ученые А.М. Столяренко [6, с. 199–200], Е.П. Клубов [7], В.И. Чернилов [8, с. 331–332], А.Н. Пастушеня [9] и др. В целом необходимо констатировать, что в последнее время интерес к проблематике ИУК заметно усилился. Важным условием совершенствования имеющейся у руководителя ИУК являются такие факторы, как приобретение управленческого и жизненного опыта, наличие общего и специального образования, способность относиться к анализу деятельности опытных руководителей как к ресурсу и др. В этой связи немаловажное значение приобретает установка руководителя на саморазвитие и самообразование.

Усвоенные знания не дают готовых универсальных ответов на возникающие проблемы и не гарантируют успешность человека в профессии, его личностную и профессиональную самореализацию, продвижение по карьерной лестнице. Необходим опыт самостоятельного творческого поиска в разнообразных по направленности и сложности ситуациях, когда проявляется установка на достижение конкретного результата деятельности, а также конструктивное самоизменение и личностное саморазвитие, снижающие вероятность возникновения таких деструктивных явлений, как профессиональное выгорание, профессиональная деформация и т. д. [10, с. 195].

Специалисты в области менеджмента М. Вудкок и Д. Фрэнсис термином «остановленное саморазвитие» обозначили отсутствие у руководителя установки на постоянное самосовершенствование и саморазвитие [11, с. 22–23]. Под ограничениями ими подразумевается фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы как организации, так и руководителя. В противовес этому ограничению авторы убедительно доказывают, что управленец обязан заниматься постоянным личностным ростом.

Необходимость удержания позиций, завоеванных годами напряженного труда, объективно предписывает современному специалисту постоянное развитие. В условиях увеличивающегося разрыва между возрастающей сложностью окружающего мира и способностью человека адекватно осознавать эту сложность определяется необходимость активизации потенциальных возможностей человека к творческому видению действительности, его способностей к обучению; а также необходимость непрерывности образования, так как современному человеку

мало знать и уметь – нужно непрерывно пополнять свои знания, быть не просто работником, а творцом, получая удовлетворение от процесса самосовершенствования и самопознания [12, с. 498–499].

Другими словами, востребованы ежедневные разносторонние усилия по самосовершенствованию и саморазвитию. При этом особо актуальна данная проблема для руководителей разного уровня, деятельность которых носит творческий, трудно алгоритмизируемый характер. В управленческой деятельности не бывает одинаковых ситуаций, не существует универсальных управленческих решений, динамичен объект приложения управленческих усилий – подчиненные сотрудники. В таких условиях самосовершенствование и саморазвитие руководителя выступают в качестве главного вектора приложения внутренних сил, призванных обеспечить управленческое становление.

Рассматривая проблему саморазвития и самосовершенствования личности, следует выделить труды таких отечественных ученых, как К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Л.Д. Гительман [13], А.А. Деркач, А.С. Завьялов, И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и многих других. Так, видный советский и российский психолог К.А. Абульханова-Славская утверждает, что «важнейшая потребность личности – потребность в саморазвитии. Самосовершенствование (саморазвитие) включает процесс приобщения к культуре (своего общества, своей эпохи), постоянное повышение уровня своих знаний (в процессе непрерывного образования, пополнения имеющихся знаний новыми) и, наконец, процесс активной реализации себя в жизни (в труде, творчестве). Самосовершенствование – это такая жизненная стратегия, в которой человеком осуществляется поиск более адекватных своим возможностям путей их реализации, воплощения в жизни. Для зрелой личности этот поиск необходим не меньше, чем для личности формирующейся» [14, с. 138–139].

В свою очередь, российский специалист в области психологии менеджмента А.В. Карпов акцентирует внимание на следующем фундаментальном положении теории управления: «остановиться – значит отстать», «чтобы выжить, нужно развиваться». Это относится ко всем аспектам организационного функционирования, но прежде всего – к кадрам [15, с. 194].

Ведущий российский ученый Л.Д. Гительман саморазвитие руководителя определяет как «процесс осознанного целенаправленного развития, который включает самостоятельное совершенствование своих знаний, умений, личностных и функциональных качеств, компетенции в целом, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности» [13, с. 68]. Данный процесс включает личностное, интеллекту-

альное и профессиональное развитие и др. При этом важны внутренняя мотивация, способность к саморазвитию (видеть свои недостатки, анализировать их причины, критически оценивать результаты своей деятельности и др.).

Указанные обстоятельства имеют особое значение для руководителей и сотрудников в системе ОВД, осуществляющих правоохранительные функции и обеспечивающие порядок в обществе. Руководитель в системе ОВД развивается не только в рамках организованного образовательного процесса. Образовательным, воспитательным и развивающим потенциалом для него обладает вся многообразная среда жизнедеятельности, окружающие информационное и культурное пространства. Значительное внимание саморазвитию и самосовершенствованию руководителей и сотрудников ОВД уделили такие исследователи, как Н.Р. Битянова [16], А.А. и С.А. Гореловы [17], В.Я. Кикоть [18], В.А. Кудин [19], Т.С. Купавцев [10], А.М. Столяренко [18], Ю.А. Шаранов [20], Е.А. Щуров и др. Так, российские специалисты А.А. и С.А. Гореловы определяют саморазвитие руководителя ОВД как осознанный процесс сознательного целенаправленного «Я» развития как руководителя, содержание которого составляет самостоятельное усвоение новых знаний в конкретной сфере практической деятельности, саморазвитие профессионально важных качеств, формирование у себя целостных компетенций, обеспечивающих успешность в решении поставленных задач [17].

По мнению российского специалиста Т.С. Купавцева, необходимым условием успешного личностного и профессионального развития сотрудников и руководителей в системе ОВД является формирование у них ценностных установок на личностное саморазвитие, изучение и реализация потенциала педагогической поддержки этого процесса через проектирование лично ориентированной среды в непрерывном образовании [10].

Известный специалист в области юридической психологии Ю.А. Шаранов считает, что степень готовности руководителя ОВД к работе в новых условиях, особенно на начальном этапе деятельности (в момент получения полномочий руководителя), может снижаться в случаях возникновения ситуаций неопределенности и увеличения объема информации, которую необходимо перерабатывать. Его ресурсы и средства, достаточные для выполнения профессиональных задач, в ранге рядового сотрудника, могут в случае перевода на руководящую должность перестать отвечать потребностям новых алгоритмов профессиональной деятельности. Это связано в первую очередь с готовностью взять на себя ответственность за ситуацию, управлять деятельностью других сотрудников, решать нестандартные и непривычные задачи, расширением

властных полномочий, необходимостью оценки готовности подчиненных к гибкому использованию административного ресурса, расширению собственного пространства профессиональной компетенции [20].

По мнению В.Я. Кикотя и А.М. Столяренко, с самого начала своей управленческой карьеры руководитель правоохранительного органа поступит правильно и перспективно, если в приоритете у него будут самообразование, самообучение, самовоспитание, саморазвитие, особенно в управленческом и психолого-педагогическом плане [18, с. 294]. Ученые видят три способа реализации:

концептуальный – получение, повышение управленческого образования и непрерывного самосовершенствования управленческо-педагогических и психологических знаний на основе изучения соответствующей литературы и положительного опыта достигающих успеха руководителей;

тренинговый – неустанные попытки руководителя реализовать в своей повседневной управленческой деятельности рекомендации педагогики управления (и других наук: общей теории управления, психологии управления, теории организации работы с кадрами), технологии работы с кадрами, выражающиеся в педагогизации всех осуществляемых действий, в переводе их в педагогическую плоскость;

самоаналитический – активизация рефлексии руководителя, самооценок, самокритики, самопобуждения после осуществления управленческих действий по итогам дня, недели и др. с ответами на вопросы: «Каков я был как цивилизованный, компетентный руководитель? Что дал людям, какой пример им показал? Стали ли они лучше, как граждане, носители нравственности и законности, как профессионалы? Как им послужится и живется под моим началом? Какой вывод я должен сделать для себя, какой урок вынести?»

По образному выражению В.Я. Кикотя и А.М. Столяренко, самосовершенствование – это педагогика для себя, одна из наиболее действенных и продуктивных педагогических систем – «сам себе педагог». Самосовершенствование выступает как связующее звено между различными звеньями личностного и профессионального роста человека, отсекая неблагоприятные влияния и давая простор положительным [18, с. 161].

В указанных обстоятельствах современной управленческой практики важным средством для руководителя в системе ОВД выступает самодиагностика своих сильных и слабых сторон, профессионально важных качеств, требующих приложения своих особых усилий.

Таким образом, без постоянного саморазвития и самосовершенствования руководителя, без систематической «инвентаризации» сложившегося теоретического и опытного багажа знаний, умений и навыков

достаточно сложно сформировать оптимальную и адаптивную индивидуальную управленческую концепцию, способную повысить эффективность управленческой деятельности.

Список использованных источников

1. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления / А.И. Китов. – М. : Профиздат, 1984. – 284 с.
2. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М. Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
3. Скорцов, В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Скорцов. – М., 1987. – 171 л.
4. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
5. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности [Электронный ресурс] / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=28203 (дата обращения: 01.03.2023).
6. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
7. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С. 112–127.
8. Черненилов, В.И. Индивидуальная управленческая концепция / В.И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 331–332.
9. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная управленческая концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
10. Купавцев, Т.С. Концептуальные основы педагогической поддержки личностного саморазвития сотрудника МВД России / Т.С. Купавцев // Вестн. Уфим. юрид. ин-та МВД России. – 2019. – № 4. – С. 193–200.
11. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
12. Субъектный подход в психологии / под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. – М. : Ин-т психологии РАН, 2009. – 618 с.
13. Гительман, Л.Д. Преобразующий менеджмент / Л.Д. Гительман. – М. : Дело, 1999. – 495 с.
14. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни : моногр. / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

15. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.

16. Битянова, Н.Р. Управление профессиональным саморазвитием сотрудников органов внутренних дел / Н.Р. Битянова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 1999. – № 2. – С. 40–44.

17. Горелов, С.А. К проблеме личностного профессионального саморазвития руководителя ОВД / С.А. Горелов, А.А. Горелов // Берегиня. 777. Сова. – 2012. – № 2. – С. 171–185.

18. Кикоть, В.Я. Юридическая педагогика : учебник / В.Я. Кикоть, А.М. Столярченко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 895 с.

19. Кудин, В.А. Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел / В.А. Кудин // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – 2017. – № 4. – С. 8–12.

20. Шаранов, Ю.А. Актуальные проблемы юридической акмеологии : моногр. / Ю.А. Шаранов. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та МВД России, 2010. – 130 с.

УДК 159.923

Ю.А. Фомин

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЕЮ НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Непредсказуемость и сложность ситуаций, в которых оказывается человек, побуждают его соответствовать социальным ожиданиям, требованиям законодательства, учиться управлять собой. Поэтому в столь динамично меняющемся мире очень важным остается изучение проблемы социально-психологической адаптации личности в обществе и возможностей управления ею. По нашему мнению, эти вопросы должны найти должное отражение в индивидуальной управленческой концепции (ИУК) руководителей разного уровня.

В свое время А.Ф. Лазурский [1], исследовав адаптацию личности к окружающей среде, классифицировал ее по трем уровням. К низшему уровню он относил неприспособленных личностей, которые подчиняются влияниям среды и с большим трудом приспосабливаются к ее требованиям. К среднему уровню относились люди, стремящиеся познать мир, чтобы в дальнейшем заниматься успешной деятельностью в условиях изменяющейся среды. Высший уровень соответствовал людям, приспособляющим среду к своим запросам, имеющим большое социальное значение. Это созидатели, создающие культурные идеалы своей

эпохи, воплощающие их в жизнь, стремящиеся изменить ее к лучшему. Однако этот сложный процесс, как правило, сопровождается борьбой взглядов, позиций, материальными и духовными лишениями.

В современных условиях ряд исследователей данное понятие разделяют на приспособление как регулирование (adjustment) и как преобразование (adaptatin). Л.И. Анциферова, К.А. Абульханова-Славская, А.А. Кроник изучали механизмы простого приспособления, связанные с избеганием конфликта. Идеями системного построения конструктивного взаимодействия человека и среды, требующего самореализации, занимались А.А. Реан, А.А. Налчаджян.

В свое время социально-психологическая адаптация (СПА) рассматривалась Е.В. Тарановым [2] как формирование у личности устойчивого, положительного отношения к законам, традициям и перспективам организации, а Н.А. Свиридовым – как вхождение человека в систему внутригрупповых отношений [3, с. 5].

По мнению И.К. Кряжевой, СПА есть включенность человека в социальную среду в процессе его общественно полезной деятельности, интеграция с общностью и самоопределение в ней на основе наиболее существенных особенностей индивидуальности. Освоение статуса и социальных ролей в процессе реализации деятельности подчеркивает А.В. Филиппов. В свою очередь, А.Н. Жмыриков [4] пишет о СПА как сложном, диалектическом многоуровневом и иерархическом процессе взаимодействия личности и социальной среды, приводящем к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и среды, реализации внутриличностного потенциала в конкретных условиях жизнедеятельности при благоприятном эмоциональном самочувствии.

Зарубежные исследователи объясняют механизмы адаптации исходя из ситуационного или личностного подходов. С позиции R. Hanky определяет СПА как процесс, посредством которого достигается гармоничное состояние индивида в изменяющейся среде. Частично этот подход разделяет Л. Филлипс, определяющий адаптацию как эффективный ответ на социальные ожидания, проявляющийся в двух типах реакций. Первый – принятие и соответствующий социальным ожиданиям ответ, исходя из своего возраста и социального статуса (конформный тип). Второй – гибкое, эффективное взаимодействие при встрече с новыми, потенциально опасными условиями, характеризующееся как способность придавать событиям желательное направление (личностный тип) [5].

В психоанализе адаптация рассматривается как производная функция среды, являющаяся для развивающейся личности результатом опыта фрустрации. Так, Х. Хартман проводит различие между адаптацией как процессом и адаптированностью, как результатом этого процесса.

Критерий адаптированности – психическое равновесие. Ф. Александер делает акцент на двух разновидностях адаптации: аллопластической (изменение среды) и аутопластической (изменение личности). В свою очередь, Э. Фромм аутопластическую адаптацию не считал эффективной, подчеркивая ее такое негативное последствие, как невроз, что является следствием морального поражения. Пути выхода из состояния невроза являются ликвидация травмирующего события, переформирование, т. е. стремление увидеть в событии позитивные моменты и изменение отношения к событию [6].

В особый класс адаптивных процессов Л.А. Пергаменщик выделил социально-психологическую диаду «адаптированность – дезадаптированность», которая выражается в способности личности приспособливаться к собственным потребностям и притязаниям [7]. Один из признаков социально-психологической дезадаптированности – переживание длительных конфликтов без нахождения психологических механизмов и форм поведения, необходимых для их разрешения. Им определен как временной аспект (устойчивая ситуационная дезадаптированность – временная дезадаптированность – общая устойчивая дезадаптированность), так и пространственный (нормальная – девиантная – патологическая) аспект социально-психологической адаптированности.

Определяющим акцентом при взаимодействии с окружением Л.А. Пергаменщик отводит самосознанию личности. Анализируя роль самосознания в формировании адаптационных ресурсов человека, он подтверждает действенность закона культурно-исторического развития, согласно которому развитие завершается на третьей ступени становления личности, где и происходит становление самосознания.

В структуре самосознания отношение к себе является фактором, который регулирует взаимодействие с окружением, стремясь достичь максимальной внутренней согласованности. Когда личность встречается с установками, представлениями, чувствами и идеями, которые входят в противоречие с устоявшимися когнициями Я-образа, она вступает в ситуацию психологического дискомфорта, социально-психологической дезадаптации, в состояние когнитивного диссонанса [7].

Заслуживают внимания исследования, раскрывающие такую внутриличностную психологическую структуру, участвующую в СПА, как установка. Так, Д.Н. Узнадзе обозначал ее как «высоко обобщенное состояние готовности к определенной форме реагирования, она – фактор, конституирующий внутреннюю организацию поведения» [8].

Для понимания социального поведения Г. Олпорт рекомендовал рассматривать не только стимул и ответную реакцию, но и подготовку к ответу. Установки предопределяют определенный алгоритм поведения,

благодаря которым «одни типы действия совершаются, а другие сдерживаются... Мы настраиваемся, например, согласовывать свои реакции с поведением других. Мы настраиваем себя на соперничество, соревнование или кооперацию. Даже в одиночестве мы можем настроить себя так, как будто бы воображаемые социальные стимуляторы присутствуют непосредственно рядом с нами. Установка или готовность заранее к ответу, составляет важный детерминант социального поведения» [9]. Основной социальной установкой Г. Олпорт считает позицию сдерживания, так как простое присутствие другого человека заставляет в большей степени контролировать свои реакции, чем нахождение в одиночестве.

Под социальной установкой Г. Олпортом понимается состояние сознания и нервной системы, выражающееся в готовности к реакции, создающейся в процессе накопления опыта, оказывающее направляющее и динамическое влияние на поведение индивида, относительно объектов и ситуаций, с которыми он связан.

Он сформулировал четыре функции социальной установки, первой из которых является приспособительная, направляющая к объектам, способствующим достижению цели. Функция знания обеспечивает упрощенный выбор способа поведения по отношению к конкретному стимулу. Функция выражения способствует освобождению субъекта от внутреннего напряжения, а функция защиты ориентирована на урегулирование внутриличностных конфликтов.

Существенно дополнила роль социальной установки в картине СПА диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности, предложенная В.А. Ядовым [10]. Суть концепции в том, что человек обладает сложной системой иерархически организованных диспозиционных образований, регулирующих его поведение и деятельность. Например, установка на удовлетворение конкретной базовой потребности проявляется на базовом уровне регуляции социального поведения при возникновении простой ситуации ее удовлетворения.

В.А. Ядов предположил, что на других уровнях потребностей и в более сложных социальных ситуациях действуют диспозиции, в которых проявляется как степень включенности человека в нее, так и степень удовлетворенности его потребностей.

Первой сферой, где реализуются эти потребности, является ближайшее семейное окружение, второй – контактная (малая) группа, в рамках которой она непосредственно действует. Третья, более широкая сфера деятельности, связана с трудом, досугом, бытом. Четвертая – сфера деятельности, включаясь в которую человек усваивает идеологические и культурные ценности общества.

Удовлетворение определенных потребностей может происходить в ситуациях, соответствующих четырем уровням диспозиций:

а) первый уровень – «поведенческие акты», включающие элементарные фиксированные установки, как их понимал Д.Н. Узнадзе, которые формируются на основе базовых потребностей и проявляются в простейших ситуациях семейного окружения;

б) второй уровень – более сложные диспозиции (поступки), которые формируются на основе потребности человека в общении, реализующейся в малой группе, что соответствует социальным установкам, включающим когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты;

в) третий уровень (система поступков) включает общую направленность интересов личности – базовые социальные установки, формирующиеся в сферах деятельности, где удовлетворяются потребности в активности, конкретной работе, досуге, быту;

г) четвертый, высший уровень диспозиций (деятельность) образует систему ценностных ориентаций личности, которые регулируют поведение и деятельность в наиболее значимых ситуациях ее социальной активности [10].

Предложенная иерархия диспозиционных образований представляет собой регулятивную систему поведения и проясняет готовность личности к действию.

В свое время Н.И. Сарджвеладзе [11], исследуя схему взаимодействия «личность – социум», выделял структурные единицы и динамические тенденции личности, образующие ее диспозициональное ядро, которое является точкой их «фокусировки», их органическим единством. К структурным единицам он относил социальный статус, самоотношение и установки к внешнему миру. Действенная сторона этих установок проявляется в динамических тенденциях личности, которые дают представление о том, как и почему (зачем) взаимодействует личность с социумом и что при этом происходит.

Социальный статус – это «место», которое личность занимает в сложной сети социальных отношений. Принимая во внимание характеристики статуса, его динамические тенденции, структуру ситуации СПА, в которой происходит его освоение, можно сделать вывод о том, что статус встраивается в структуру психики индивида как аттитюд.

Аттитюд Н.И. Сарджвеладзе определяет как долговременную устойчивую систему положительных и отрицательных оценок, эмоциональных переживаний и тенденций действовать «за» или «против» по отношению к социальным объектам. Автор характеризует такие ее свойства, как его валентность, степень сложности, которая обусловлена минимумом – максимумом информации о ситуации, на основании которой она

формируется в процессе деятельности, а также различная ее степень доминантности-подчиненности, что связано со значимостью ситуации для индивида [11].

Итак, в качестве динамических тенденций процесса СПА на данном этапе можно назвать следующие: создание ситуации адаптации как условие пересечения объективных и субъективных факторов, освоение статуса – формирование первичной социальной установки и встраивание ее в соответствующую структуру психики индивида.

Проанализировав структуру и функции Я-концепции, можно констатировать, что процесс СПА в нее включен.

Р. Бернс понимает Я-концепцию индивида как динамическую совокупность свойственных личности установок. Установки находятся в разных отношениях: одни обособлены, другие образуют созвездие, более или менее связанное между собой. Развивая эту мысль, Н.И. Сарджвеладзе считал, что установки, объединенные в созвездия, распределены по принципу центральности-периферийности. Чем более центральны установки, тем более они стабильны, резистентны. Эти установки имеют значимый личностный вес и определяют стабильность личностной ориентации [11].

Представленные структурные и функциональные особенности Я-концепции участвуют в СПА, и в ситуации деятельности формируют соответствующую социальную установку (освоение статуса).

Итак, Я-концепция представляет собой внутриличностный механизм, обеспечивающий протекание СПА в структуре психики индивида. Включение сформированной установки (статуса) в Я-концепцию приводит к ее структурной трансформации. К. Роджерс также отмечал, что при взаимодействии индивида со средой может возникнуть дезадаптация как следствие невозможности подключения нового опыта (новых установок) к Я-концепции (установкам существующим).

Я-концепция – это совокупность социальных установок (статусов, освоенных индивидом), обеспечивающих протекание СПА через реализацию социальной роли, которая характеризует отношение индивида к чему-либо и (или) кому-либо.

Поэтому социальная роль, освоенная и реализуемая индивидом в процессе СПА, выступает как индикатор.

Такое понимание социальной роли описывалось И.К. Кряжевой и Е.В. Тарановым [2] и включало в себя положение индивида в коллективе, продуктивность его деятельности, переживания, степень интеграции в среду и реализации личностного потенциала.

А.А. Налчаджян выделял триаду, участвующую в процессе адаптации индивида: «проблемную ситуацию (новая информация о деятель-

ности и взаимосвязях субъекта) – внутреннее психическое состояние индивида (комплекс внутренних процессов и переживаний), соответствующее проблемной ситуации, – система социальных действий, являющаяся выражением динамики внутриспсихических процессов» [12].

Проблемная ситуация запускает процесс СПА, где проявляется активность индивида, оценивающего ее, принимает решение на основе выбора альтернативных вариантов поведения, проявляет отношение к заданным нормам и соотносит релевантные ситуации нормы со своей ценностной системой.

А.А. Налчаджян [12] считал также, что запуск процесса СПА происходит при наличии цели, хотя в сознании субъекта она может выступить в абстрактной от ситуации форме. Готовность к осуществлению определенного способа действия возникает у индивида в ситуации решения задачи, на основании учета условий проблемной ситуации и его опыта.

Достижение цели индивидом во взаимодействии с социумом сводится к формированию нормативного поведения, что позволит выполнить предписанные ему функции, в рамках его прав и обязанностей.

В ходе первоначальной подготовки, проводившейся в учреждении образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», незначительная часть курсантов написали рапорта на отчисление. Одной из основополагающих причин таких действий явилась низкая СПА молодых людей. Данный вывод сделан на основе исследований, включавших беседы с отчисленными курсантами, некоторыми родителями, однокурсниками, и результатов психологических тестов.

Анализ полученного материала позволил выявить следующие причины: молодые люди не смогли настроить себя на взаимодействие в новых для них условиях, в ситуации деятельности не начался процесс формирования конструктивной социальной установки. Они не были заинтересованы в создании, детализации, освоении своего статуса, включения его в структуру Я-концепции. У них прослеживалась дезадаптация как следствие невозможности подключения новых установок к установкам существующим.

У каждого из испытуемых проявились низкий уровень самооценки, повышенное чувство тревожности и неуверенности, развившееся на основе отсутствия цели, ориентиров и подкрепления правильности выбранного пути. Кроме этого, возникшая неудовлетворенность своими результатами, полученными в ходе занятий, приводила к повышенной утомляемости, эмоциональной усталости.

Для всех отчисленных первоначальная подготовка воспринималась как психотравмирующее событие. Курсанты принимали решение об отчислении, находясь в состоянии стресса, в условиях одновариантности. В силу своих психических особенностей 46 % отчисленных не смогли

наработать соответствующий статус в процессе выполнения своих обязанностей. Не восприняли они выполнение распорядка дня как условие и возможность самоорганизации и формирования навыков управления собой. 23 % отчисленных не приняли социальную роль курсанта, продемонстрировав агрессивную-оборонительную тактику общения. Для 15 % отчисленных поступление в академию не воспринималось как достижение, статусное событие.

В ходе психодиагностических бесед 30,2 % отчисленных высказали сожаление о поспешности принятого решения. На наш взгляд, процент отчисленных курсантов был бы ниже при формировании установки на активный поиск ориентиров успешной деятельности, на преодоление инертности и лени, коррекции самооценки относительно уровня развития у каждого профессионально важных качеств.

Эти вопросы лежат в плоскости руководителей курсового звена, командиров курсантских групп и отделений и их ИУК. Управление на начальном этапе по определению профессиональных целей и детализации их достижения – шаг в направлении поиска способов саморазвития и самореализации, и сведение к минимуму процесса дезадаптации. Создание условий, мотивирующих формирование и принятие позитивной социальной роли, нацеливание курсантов на развитие и проявление лучших качеств в отношении одноклассников, показ возможностей самоорганизоваться и включиться в процесс управления собой – те конструктивные проявления, которые влияют на формирование положительной установки, ускоряют социально-психологическую адаптацию.

Таким образом, в ИУК руководителей курсового звена, командиров курсантских групп и отделений органично встраиваются перечисленные в статье подходы, показывающие инструменты, влияющие на СПА, в числе которых наличие и реализованность потребностей разного уровня, наличие диспозиций, в которых проявляется степень включенности курсантов в групповые процессы, сформированность их установок, связанных с трудом, досугом, бытом и сферой будущей профессиональной деятельности.

Список использованных источников

1. Избранные труды по общей психологии. Психология общая и экспериментальная / А.Ф. Лазурский ; вступ. ст., коммент. и примеч. Е.В. Левченко ; отв. ред.: Г.С. Никифоров, Л.А. Коростылева / С.-Петерб. гос. ун-т, фак. психологии. – Санкт-Петербург : Алетей, 2001. – 288 с.

2. Таранов, Е.В. Социально-психологические проблемы адаптации молодого рабочего : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Е.В. Таранов ; АН СССР. Ин-т психологии. – Москва : [б. и.], 1976. – 25 с.

3. Свиридов, Н.А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.09 / Н.А. Свиридов ; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова, филос. фак. – Ленинград : [б. и.], 1974. – 23 с.
4. Жмыриков, А.Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А.Н. Жмыриков ; Ленингр. гос. ун-т. – Ленинград, 1989. – 15 с.
5. Philips, L. Human adaptation and his failures / L. Philips. – Academic Press, NY&London, 1968. – P. 33.
6. Лейбин, А. Словарь-справочник по психоанализу [Электронный ресурс] / А. Лейбин. – URL: https://www.eusi.ru/lib/leibin_slovar/1.php#i6 (дата обращения: 10.03.2024).
7. Пергаменщик, Л.А. Психологические механизмы адаптации мигрантов / Л.А. Пергаменщик. – Минск : БНИИО, 1996. – 152 с.
8. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – Питер, 2003. – 448 с.
9. Allport, H. Social Attitudes and Social Consciousness. In: Hollander, Edwin P. and Raymond G. Hunt (eds.) Classic Contribution to Social Psychology / H. Allport. – New York : Oxford University Press ; London : Toronto, 1972. – P. 189–190.
10. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – 2-е расшир. изд. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
11. Сарджвеладзе, Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе ; АН ГССР, Ин-т психологии им. Д.Н. Узнадзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1989. – 204 с.
12. Налчаджян, А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2010. – 368 с.

УДК 375.74:65

А.Б. Халапсин, А.А. Колмаков

**ЛИДЕРСКАЯ РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ
В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИМ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**

В современных условиях развитию кадровой политики и повышению компетентности управленческих кадров органов внутренних дел уделяется особое внимание. Эволюция подходов в организации эффективной управленческой деятельности указывает на необходимость пересмотра традиционных взглядов и парадигм в организации работы руководителя. Расширение границ восприятия управленческой деятельности не только как инструмента администрирования с опорой на

должностную систему власти ставит перед современной наукой задачи по дальнейшему исследованию не только внешних, но и внутренних психологических факторов, аспектов и феноменов, упорядочивающих управленческие отношения и повышающих их качество.

Практика показывает, что в настоящее время эффективное управление личным составом органов внутренних дел зависит не только от степени организации правовых и социальных отношений внутри коллектива, но и от психологических характеристик отдельных ее членов. Успешность деятельности современного руководителя рассматривается как эффективная совокупность организационных и личностных качеств, реализация которых в системе управления приводит к достижению положительного результата. Соответственно, все большее внимание приобретает изучение психологических характеристик личности руководителя, наиболее значимой из которых является лидерство.

Слово «лидер» происходит от англ. lead (вести). Таким образом, лидер – это ведущий, идущий впереди, что в контексте рассматриваемого вопроса характеризует его как личность, обладающую в коллективе высоким личным статусом, способную в ходе управленческого взаимодействия обеспечить добровольное участие подчиненных в деятельности по достижению управленческих целей. Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом сходные с лидерством, встречаются в среде животных, ведущих коллективный образ жизни. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь – вождь, руководящий сообществом особей в соответствии с его неписаными законами, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически запрограммированными [1, с. 86]. В конце XX в. исследователи столкнулись с проблемой резкого снижения значимости материального стимулирования персонала как способа, побуждающего их к высокопроизводительному труду. Стало очевидным, что дальнейшее совершенствование деятельности исполнителей все в большей степени будет зависеть от потенциала их общей культуры и психологического климата в коллективе. Такие характеристики организованной совместной работы непосредственно зависят от наличия в коллективах лидеров, способных влиять на персонал, не прибегая только лишь к административным и другим формальным методам воздействия [5, с. 5]. Основанное на конструктивном психологическом влиянии лидерство в коллективе является инструментом удовлетворения потребности в самоорганизации и упорядочения поведения отдельных элементов такой управленческой системы, подчиняемой принципам свободного общения и взаимопонимания. Наличие выраженных лидерских качеств у субъекта управления и эффективность

его неформального эмпатического воздействия на подчиненных положительным образом влияет на качество и результат его управленческой деятельности.

Однако, как показывает практика, осуществление лидерских функций при их внесистемном применении способны оказывать и негативное влияние на профессиональную деятельность руководителей, так как формы проявления такого лидерства вне осознанного подхода к лидерству в управленческой системе могут побуждать личный состав к выполнению мероприятий, изначально противоречащих поставленным целям, и при этом быть эмпатически мотивированными для достижения изначально ошибочного замысла. Такие примеры известны не только в контексте ошибок, допускающих руководителями в ходе осуществления ими управленческих функций, но встречаются также и в истории, социальной практике и политике: организация и ведение агрессивных войн, фашизм, дискриминация по отдельным признакам и др.

Как мы видим, рассмотрение и применение лидерских качеств как средства достижения управленческих целей носило бы стихийный характер без их соотнесения с системным психологическим фактором, вносящим упорядоченность в управленческие процессы на любом уровне. Таким системообразующим фактором является индивидуальная управленческая концепция (ИУК) – уникальный продукт психической деятельности индивида, творческий замысел, базирующийся на принципах реализации управленческих функций и представляющий собой систему представлений и суждений о месте и роли руководителя в управленческом процессе, преломленный через призму личного опыта конкретного человека [2, 3, 4].

В настоящее время действующий порядок профессионального отбора руководящих кадров, их подготовки и переподготовки не позволяет оценить наличие или отсутствие у руководящих работников (или кандидатов на руководящие должности) системной стратегии решения ежедневных управленческих задач в коллективе. Поэтому рассмотрение ИУК и роли лидерства в ее структуре приобретает особую значимость для развития психологической науки и ее практического применения в рамках реализации успешной кадровой политики органов внутренних дел.

Однако, прежде чем рассматривать лидерство в качестве условия успешной реализации руководителем своей ИУК, следует сфокусировать свое внимание на современных представлениях о лидерстве в соответствии с его основными теориями. Предлагаемая зарубежными психологами «ситуационная теория», где феномен лидерства возникает в зависимости от требований ситуации, нельзя считать полностью состоятельной ввиду невозможности планирования и системности применения

лидерского влияния, так как в этом случае проявление лидерства зависит от внешних причин (складывающейся ситуации). Рассматривать лидерство как врожденную способность в соответствии с «теорией черт» допустимо, но это побуждает признать ненужными попытки выявить закономерности эффективного управления и качеств, которыми должен обладать руководитель. В свою очередь, достойна внимания и «синтетическая концепция лидерства» как наиболее комплексная, согласно которой лидерство есть процесс организации межличностных отношений в организации, где лидеру отводится роль субъекта управления.

Как мы видим, функция лидерства достаточно широко освещена в научной литературе и находит свое применение при организации управленческих процессов. Однако роль и место лидерства в качестве элемента упорядоченной системы, какой в нашем случае является ИУК, ранее не рассматривались. Кроме этого, часть информации об изучении лидерских качеств при осуществлении управленческих функций значительно устарела ввиду закономерного развития психологии управления и общества в целом. Таким образом, для достижения целей по изучению роли лидерства как условия ее реализации в ИУК руководителя необходимо рассмотреть представления о месте и роли лидерства в структуре психологических характеристик управленца в современном ключе [6, р. 194].



Рис. 1. Триада командования, лидерства и управления

Данную модель совокупности навыков, необходимых современному руководителю [7, с. 1], мы почерпнули из исследований авторов, изуча-

ющих психологические критерии успешности управления в современном менеджменте, где качество и производительность руководителя рассматриваются как основа успешности организации.

В приведенной выше управленческой триаде:

руководство выступает в качестве концептуального элемента и отвечает за разработку стратегии и определение общего направления деятельности;

управление трактуется как технический элемент, отвечающий за привлечение ресурсов, организацию трудовой деятельности и выполнение контролирующих функций;

лидерство рассматривается как личностный элемент и отвечает за вовлечение людей в процесс достижения целей, организацию благоприятного микроклимата в коллективе и является психологическим инструментом повышения качества выполняемого труда.

Кроме этого, считаем целесообразным подчеркнуть важнейшую роль лидерства как условия, влияющего на психологические критерии успешности руководства. К ним относятся: удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (отношениями, условиями труда), мотивация членов коллектива, авторитет руководителя, самооценка коллектива.

Как мы видим, лидерство играет значимую роль и входит в совокупность важнейших и необходимых навыков, используемых при организации успешной управленческой деятельности. Соответственно, организация и системность использования лидерского влияния уже может рассматриваться в качестве одного из важнейших условий реализации ИУК руководителя, где субъект управления вправе использовать такую лидерскую роль для осознанного усиления управленческого влияния в организации. Следует также подчеркнуть тот факт, что роль лидерства в реализации ИУК руководителя ментально близка к нашим национальным сверхценностям – эмоциональному восприятию мира, бытовой философии и нравственным исканиям «русской души» [8].

Таким образом, несмотря на многообразие подходов к рассмотрению роли лидерства как в руководстве органами внутренних дел, так и в целом, мы предприняли попытку конвергенции различных управленческих культур для формирования современного представления о лидерской роли руководителя в процессе управления. Мы также приходим к выводу: лидерская роль руководителя, интегрированная в его ИУК и являющаяся необходимым условием ее реализации, есть способ привлечь дополнительные эмоциональные (внутренние психологические) ресурсы подчиненных и значительно повысить качество выполняемых ими задач. Следуя осознанной управленческой стратегии, взаимодопол-

няя административные и лидерские роли при наличии продуманной и конструктивной идеи, современный руководитель способен значительно расширить инструментарий своего воздействия на подчиненных и повлиять на достижение положительного управленческого результата.

Список использованных источников

1. Третьякова, Е.С. Психология управления и основы лидерства : учеб.-электрон. изд. / Е.С. Третьякова. – Минск, 2010. – 120 с.
2. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2024. – 331 с.
3. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивиду к руководящей деятельности / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 26.
4. Сысоев, И.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя кафедры вуза МО РФ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / И.В. Сысоев. – Москва, 2001. – Л. 195.
5. Равино, А.В. Основы лидерства / А.В. Равино. – Минск : БГТУ, 2014. – 85 с.
6. Bungay, S. The Art of Action. How Leaders Close the Gaps between Plans, Actions and Results / S. Bungay. – Boston, 2011. – P. 194.
7. Источник сети Интернет [Электронный ресурс]. – URL: <https://fondp42.ru/actual/2020/01/21/1101> (дата обращения: 10.03.2024).
8. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2001. – 640 с.

Раздел II
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
И СТАНОВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

УДК 005.3 + 159.923

А.С. Булай, А.Л. Шевцова

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЛИЧНОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
(НА ПРИМЕРЕ ПЕТРА МИРОНОВИЧА МАШЕРОВА)

Важнейшим условием решения поставленных перед группой людей задач во все времена считалось наличие компетентного руководителя, который будет направлять, контролировать и помогать достигать поставленных целей. Руководитель также принимает решения и несет за них ответственность. Как указывал один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX в. П. Друкер, «всем известно, что каждое развитое общество сегодня стало обществом организаций, а успех (и даже само выживание) любой организации, независимо от ее функций, зависит от эффективности работы ее руководителей» [1, с. 10]. Поэтому искусство руководства людьми было и остается актуальным предметом изучения в теории и практике управления.

Цель статьи – выяснить, какие черты личности руководителя способствуют эффективному функционированию организаций на различных уровнях хозяйствования. Эту проблему рассмотрим на примере выдающегося государственного деятеля Беларуси Петра Мироновича Машерова.

Существуют различные подходы к классификации характеристик личности руководителя. Российский ученый, доктор социологических наук В.И. Шуванов указывает, что на эффективность руководства коллективом влияют три личностных фактора [2, с. 145]:

- опыт (т. е. совокупность управленческих знаний, умений, навыков);
- способности;
- совокупность личных и деловых качеств.

По мнению известного американского психолога М. Шоу, эффективность руководства обусловлена биографическими характеристиками, способностями и чертами личности [3, с. 148]. Биографические характеристики включают в себя пол, возраст, социальный статус и образо-

вание. Нет прямой зависимости между возрастом руководителя и его эффективностью. Половая принадлежность также не связана с успехом руководства. Однако можно говорить о наличии «мужского» или «женского» подхода к руководящей деятельности. Например, женщины более ориентированы на межличностные отношения и часто преуспевают в «мягком» и демократичном стиле руководства. Мужчины более склонны к доминированию, чаще проявляют инициативу, более активно участвуют в дискуссии [4, с. 167].

Чтобы быть успешным руководителем, необходимо обладать предпринимательскими способностями, такими как стремление к инновациям и разумный риск, умение эффективно сочетать имеющиеся ресурсы, а также управленческими навыками. Даже при наличии специальных знаний управление людьми подвластно далеко не каждому, ведь организаторские способности встречаются в десять раз реже, чем, например, художественные или музыкальные способности [5, с. 177]. Независимо от знаний в области управления также важны личностные качества, поскольку только образования и даже определенного опыта недостаточно без наличия способностей и личностных характеристик, позволяющих управлять и руководить.

Успешному руководителю следует обладать определенными чертами личности, которые включают доминантность, уверенность в себе, эмоциональную стабильность и способность справляться со стрессом, креативность в качестве способности находить творческие решения, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность и надежность, а также общительность. Эти черты личности руководителя являются результатом сочетания природных особенностей и воспитания. Важно, чтобы руководитель стремился к постоянному развитию, поскольку без этого имеется риск разрушения уже сформированных психологических характеристик.

Эффективность руководителя связана не только с показателями и результативностью организационной системы, но и с человеческим фактором. Эффективный руководитель – это лидер, который вдохновляет своих сотрудников на работу с самоотдачей. Далеко не все руководители рождаются с лидерскими качествами, эти компетенции развиваются с опытом, формируются постепенно и являются предметом саморазвития для думающего руководителя.

Настоящим лидером, или в терминологии современного менеджмента – эффективным руководителем, был выдающийся государственный деятель Беларуси Петр Миронович Машеров.

Современники П.М. Машерова, которым довелось с ним общаться или работать, помнят его как руководителя страны, педагога, под-

польщика и пример человеческого отношения к простому народу. «Петр Миронович поражал своей внешностью – высокий, привлекательный, с доброй открытой улыбкой, харизматичный. Он был очень энергичным человеком, умеющим заряжать на дело, все доходчиво объяснять. И вместе с тем уже в качестве руководителя страны Машеров отличался простотой в общении. Мне на 25-м съезде Ленинского Коммунистического Союза Молодежи довелось услышать его речь, которая нас тогда очень вдохновила. После его выступления мы, тогда еще молодые и тоже полные сил, рвались в бой – на подвиги во имя Родины», – рассказал председатель Витебской областной организации общественного объединения «Белорусский союз ветеранов войны в Афганистане» Валерьян Мацкевич на митинге, посвященном 105-летию со дня рождения П.М. Машерова, проходившем в Витебске 13 февраля 2023 г. [6].

Петр Миронович Машеров (1918–1980) – один из ярчайших политических деятелей Беларуси советской эпохи. Мальчик из простой крестьянской семьи, он получил высшее образование и стал учителем физики и математики в г. Россоны. В начале Великой Отечественной войны был бойцом истребительного батальона, после ранения и побега из плена возглавлял подполье в Россонах, затем стал командиром партизанского отряда. Заслужил звание Героя Советского Союза. После войны находился на комсомольской и партийной работе, а с 1965 по 1980 г. был первым секретарем ЦК КПБ. За вклад в развитие экономики, социальной сферы, науки и культуры республики П.М. Машеров был удостоен звания Героя Социалистического Труда. Но самой главной наградой ему была любовь и уважение жителей республики, которые видели его человечность и порядочность, заботу о людях, ценили его лидерские качества.

И в студенческие годы, и во время работы учителем, и в годы Великой Отечественной войны у П.М. Машерова ярко проявились такие качества, как трудолюбие, активность, инициативность, организаторские способности, уверенность в себе и доверие к людям, твердость, целеустремленность, ответственность, умение преодолевать трудности и добиваться результата, сплотить людей и мобилизовать их для решения поставленных задач [7, с. 25, 29, 30–31]. О.М. Пронько, сестра П.М. Машерова, в своих воспоминаниях писала, что эти качества личности формировались у него уже в детстве и юношестве благодаря родительскому воспитанию: «От нас требовали не только послушания и уважения к старшим, нас учили быть честными, порядочными и справедливыми. ... Мы незаметно перенимали от родителей их лучшие качества. Своим поведением, своей жизнью они учили нас быть людьми» [8, с. 20, 21].

Соратники по партийной работе вспоминали, что у Петра Машерова были качества эффективного управленца: высокий интеллект, наличие стратегического мышления, умения вникнуть в суть проблемы. Н.И. Дементей писал: «Петр Миронович был глубоким аналитиком, проницательным психологом, имел философский склад ума» [7, с. 145]. Многие работавшие с ним люди вспоминали, что он умел находить нестандартные решения сложных и разнообразных задач, касающихся социально-го и экономического развития. При этом всегда слушал мнения других и мог согласиться с человеком, который аргументированно доказывал ошибочность его точки зрения.

«Это наш земляк, еще один ориентир для нашей нации. Петр Машеров стоял у руля нашей замечательной страны 15 лет, и за это время был заложен фундамент нашего дальнейшего развития. Все глобальные проекты зародились именно в то время. Теперь мы совершенствуем их, продолжаем. Я думаю, это хороший пример. И задача для каждого из нас, руководителей, сделать что-то подобное, чтобы наши потомки так же нас благодарили», – подчеркнул председатель Витебского облисполкома Александр Субботин на митинге в Витебске 13 февраля 2023 г. [6].

С именем Петра Машерова связано все послевоенное восстановление и развитие Белорусской ССР. Основы современного сельского хозяйства и промышленности были заложены с его непосредственным участием, республику стали называть сборочным цехом Советского Союза, с конвейеров белорусских промышленных гигантов выходили «БелАЗы», «МАЗы», тракторы «Беларусь», минские холодильники. Белорусская промышленная продукция экспортировалась более чем в 100 государств мира. Благодаря развитию народного хозяйства резко повысился уровень жизни людей.

Большое внимание П.М. Машеров уделял развитию белорусского языка, национальной культуры и искусства. Были открыты памятники Я. Коласу и Я. Купале, учреждены многочисленные журналы, издательства, возведены дворцы и центры культуры и искусства, построен Дворец спорта, реконструирован футбольный стадион «Динамо». П.М. Машеров всегда находил время для встреч с творческой интеллигенцией, учеными, спортсменами, помогал решать их личные бытовые проблемы.

Вот что пишет Петр Никитенко, доктор экономических наук, профессор, академик Национальной академии наук Беларуси: «П.М. Машеров с его развитым социальным даром и способностями разумного (ноосферного) политико-экономического мышления лучше других понимал и осознавал необходимость осуществления экономических преобразований. Залогом успешной реализации реформ он правомерно считал научную, образовательную и культурологическую составляющую кадровой

политики во всех сферах и на различных уровнях хозяйствования» [9, с. 35]. Для него в равном положении были академик и студент, директор и рабочий, сельский труженик и деятель культуры, член Правительства и врач – потому что каждый из них на своем месте был участником и творцом экономического роста республики.

Таким образом, проанализировав воспоминания современников о П.М. Машерове, его деятельность, поступки, то, какой была республика под его руководством, можно сделать вывод, что эффективный руководитель должен обладать следующими качествами.

1. Стратегическое мышление: Машеров обладал глубоким видением целей и стратегий развития республики, что позволяло ему принимать нужные решения и достигать поставленных целей.

2. Лидерские качества: Машеров обладал харизмой и умением вдохновлять своих подчиненных, создавать атмосферу доверия и сотрудничества.

3. Коммуникативные навыки: Машеров умел общаться с подчиненными, делегировать задачи и получать обратную связь, что способствует эффективной работе коллектива.

4. Аналитические способности: Машеров был способен анализировать сложные ситуации, принимать обоснованные решения и предвидеть возможные последствия своих действий.

5. Умение мотивировать: Машеров умел стимулировать сотрудников к достижению высоких результатов, поощряя их успехи и поддерживая в трудных моментах.

6. Способность к развитию: Машеров постоянно совершенствовал свои лидерские навыки, обучался новым методам управления и стремился к профессиональному росту.

Подводя итог, можно отметить, что личностные качества руководителя обязательны к самоанализу и совершенствованию, так как именно от руководителя в большой степени зависит эффективность выполнения поставленных задач перед его командой. И как убеждал П. Друкер – эффективности можно и нужно научиться. Для этого необходимо: правильно расходовать время, быть нацеленным на результат, использовать свои сильные стороны, концентрироваться на приоритетах, принимать верные стратегические решения. Очень актуально сегодня положение: «Эффективный руководитель – наша единственная надежда сделать современное общество продуктивным с экономической точки зрения и жизнеспособным в социально-общественном плане» [1, с. 227].

Список использованных источников

1. Друкер, П. Эффективный руководитель / П. Друкер ; пер. с англ. О. Чернявской. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
2. Шуванов, В.И. Социальная психология менеджмента / В.И. Шуванов. – М. : ЗАО «Бизнес-шк. „Интел-Синтез“», 1997. – 256 с.
3. Мирошниченко, М.Б. Личные качества руководителя как основа эффективной работы коллектива / М.Б. Мирошниченко, А.А. Колесникова, М.А. Букреева // Журн. COLLOQUIUM-JOURNAL. – 2019. – № 26-9. – С. 72–74.
4. Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. – 3-е изд. – М. : ЮНИТИ, 2016. – 501 с.
5. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом / В.В. Лукашевич. – М. : КНОРУС, 2017. – 240 с.
6. Пример руководителя и человека: митинг к 105-летию со дня рождения Машерова прошел в Витебске [Электронный ресурс] // Витебский областной исполнительный комитет. – URL: <https://vitebsk-region.gov.by/ru/news-ru/view/primer-rukovoditelja-i-cheloveka-miting-k-105-letiju-so-dnja-rozhdenija-masherova-proshel-v-vitebske-23855-2023/> (дата обращения: 03.03.2024).
7. «Не говори с тоской, их нет...»: воспоминания о Петре Мироновиче Машерове / сост.: М.П. Кузьмич (отв. за вып.), С.М. Шабашов, А.В. Русецкий [и др.]. – Витебск : Витебск. обл. тип., 2003. – 232 с.
8. Пронько, О.М. Семья Машеровых: биографическая повесть / О.М. Пронько. – Гродно : ГОУПП «Гродн. тип.», 2000. – 292 с.
9. Никитенко, П. Судьба лидера в зеркале реформ / П. Никитенко // Беларус. думка. – 2014. – № 2. – С. 34–41.

УДК 159.9:34

С.Л. Бураков

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОИСКА АКТУАЛЬНЫХ ФОРМ И ПУТЕЙ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

В свете решений проблем и задач, определенных Президентом Республики Беларусь, в рамках республиканского совещания с ректорами вузов (13 февраля 2024 г.) [1], особую значимость в образовательном процессе приобретают идеологическая и воспитательная работа с обучающейся молодежью, исключение формализма в ней и проявление патриотической позиции преподавателей.

Полагаем, целесообразно отметить точку зрения Б.С. Братуся: «Личностная, нравственная зрелость, как правило, подразумевает достаточно возвышенные идеальные устремления, но в то же время осознанную готовность выполнять самые скромные, земные задачи ради этих устремлений».

Перефразируя слова вышеуказанного классика психологической школы советского периода профессора Б.С. Братуся [2, с. 51] в контексте заявленной проблематики, можно полагать, что патриот для достижения возвышенных устремлений и целей каждодневно кропотливо выполняет свою работу («самые земные задачи») и ищет пути ее улучшения.

Решение поставленных Главой государства проблем и задач требует, с одной стороны, усилий педагогического коллектива вуза в поиске и освоении форм патриотического воспитания, отвечающих запросам современного поколения молодежи, а также сформированной патриотической позиции самого педагога. Для этого в вузах могут быть использованы различные традиционные методы и формы воспитания патриотизма, такие как:

- 1) проведение лекций и семинаров по истории и культуре своей страны;
- 2) организация тематических мероприятий, посвященных праздникам и героям страны;
- 3) участие обучающихся в военно-патриотических мероприятиях, туристических походах, военной подготовке;
- 4) проведение дискуссионных клубов и дебатов на тему патриотизма, гражданственности и обязанностей перед своей страной;
- 5) организация волонтерских проектов и акций, направленных на поддержку и развитие своего населенного пункта или общества, его части (помощь ветеранам Великой Отечественной войны и труда, благоустройство территории и др.).

Несомненно, указанные традиционные формы воспитания способствуют формированию у обучающихся уважения к истории и культуре своей страны, а также к развитию гражданской ответственности и патриотических чувств. При этом необходимо различать воспитывающее обучение и параллельно осуществляемую идеологическую, воспитательную работу. Воспитывающее обучение предусматривает насыщение воспитательным влиянием методики преподавания и содержания учебного материала, а также включает влияние преподавателей, взаимовлияние обучающихся, организационных условий и других педагогических средств [3, с. 348]. Это указывает на необходимость воплощения идей патриотизма во временных рамках, а также тематического содержания учебных занятий различных учебных дисциплин.

Особую важность такой творческий поиск и патриотическая позиция преподавателя приобретают для успешного обучения специалистов в правоохранительной сфере. Это обусловлено тем, что высокая социальная значимость профессиональных задач и связанные с ними риски требуют от сотрудников правоохранительных органов патрио-

тического сознания, соблюдения законности, проявления высоких деловых и морально-нравственных качеств и патриотической позиции в профессии (профессионального патриотизма). Потому для подготовки специалистов в правоохранительной сфере необходимы не только глубокие академические знания, практические умения и навыки, но и прежде всего устойчивые мировоззренческие ориентиры. В этой связи важнейшей целью работы с обучающейся молодежью в ведомственном вузе (Академии МВД) является формирование и поддержание патриотизма не только в среде курсантов, целенаправленно избравших этот путь, но и студентов, будущих юристов, чей профессиональный выбор правоохранительной сферы деятельности изначально может быть недостаточно осознан и не всегда мотивирован идеями профессионального патриотизма.

Такая ситуация в образовательном процессе может содержать в себе не только риски разочарования отдельных обучающихся в будущей профессии, их возможному уходу из нее, но и обесценивания через это социальной значимости, результатов и достижений, а также престижа в глазах общественности правоохранительной деятельности в целом. Поэтому важно, особенно на начальном этапе обучения, включение идей профессионального патриотизма в тематику и (или) содержание учебных занятий, поиск актуальных для современной молодежи форм и методов их воплощения. Особую роль в этом играют учебные дисциплины психолого-педагогического профиля, так как они закладывают основы мировоззренческой позиции будущего специалиста в правоохранительной сфере деятельности.

Отметим, что патриотизм рассматривается в различных науках, таких как философия, социология, история, политология, психология и педагогика. Психология и педагогика фокусируются на психологических основах патриотизма, его воспитательном потенциале и роли в формировании и развитии личности как патриота своей Родины, включая профессиональную сферу деятельности. В этой связи необходимо выделить ряд идей и содержательных оснований мировоззренческих убеждений, которые, по оценке профессора А.Н. Пастушени, способствуют формированию профессионального патриотизма сотрудников правоохранительных органов. На наш взгляд, это важно учитывать при определении воспитательных целей, содержательного наполнения педагогической деятельности при проведении учебных занятий. Они включают в себя следующие идеи:

- 1) высокий правопорядок и правовая защищенность людей как основа нормальной жизни каждого, роста благополучия, утверждения справедливости и взаимоуважения, чувства гордости людей за свою страну;

2) правоохранительные органы стоят на службе нашего народа, который благодарно относится к сотрудникам, честно выполняющим свой служебный долг;

3) люди нашей страны – в большинстве своем честные труженики, которые заслуживают защиты и помощи, а защищать их – это достойная и в то же время трудная работа, общественно уважаемая;

4) служба в правоохранительных органах – это служба на благо добра и нормальной жизни людей, помогающая также и гражданам, преступившим закон, положительно измениться и вести правопослушный образ жизни;

5) сотрудник вправе гордиться принадлежностью к этой трудной, но благородной профессии, к коллективу сослуживцев, в котором ценятся и вызывают уважение доброспорядочность, бескорыстие, взаимопомощь [4, с. 195].

Кроме того, важнейшая установка, которую А.Н. Пастушеня подчеркивает как жизненную, так и профессиональную для сотрудников правоохранительных органов, заключается в позитивном понимании целей своей профессиональной деятельности. Основной задачей сотрудников правоохранительных органов является принесение блага и преобразование правонарушителей в законопослушных граждан. Они должны стремиться не только преследовать и наказывать нарушителей, но и оказывать влияние, чтобы поддерживать сознательное соблюдение правовых норм и формировать у граждан положительное отношение к закону. Именно такой подход помогает развивать субъективные профессиональные приоритеты [5, с. 173]. По своей сути, это и есть содержание патриотической позиции, которая является базисной в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в целом.

Как мы отмечали выше, важно проявление личной патриотической позиции преподавателя во время проведения учебных занятий. Патриотическая позиция преподавателя подразумевает глубокое уважение к своей стране и понимание важности ее культуры, истории и традиций, приверженность вышеуказанным идеям профессионального патриотизма. Преподаватель, придерживающийся такой позиции, может помогать развивать чувство гордости за свою страну и формировать профессиональную патриотическую позицию обучающихся. Проявление такой позиции при проведении учебных занятий может быть облечено в различную форму ее донесения до сознания обучающихся и осуществляться разными педагогическими методами и приемами (например, рассказ о событиях из собственной жизни, профессионального опыта, демонстрации тематического фото или видеоматериала и др.).

По нашему педагогическому опыту, призывы и высказывания следует подкреплять собственными примерами патриотической позиции. Так, например, в Год мира и созидания в рамках учебной дисциплины «Юридическая психология» мы использовали фотографии и рассказ о том, как вместе с дочерью на малой родине посетили краеведческий музей, где она в списках узников фашистской Германии нашла имена своих предков, какие выводы для себя сделала о событиях тех лет и важности обороны страны, познакомилась с природным богатством и красотами малой родины (фототаблица 1), а также мы использовали символику года при оформлении слайдов презентации для учебного занятия. Такой педагогический прием воплощения личной позиции преподавателя и предложение обучающимся самим поинтересоваться историей своих предков вызвал живой интерес со стороны студентов.

Фототаблица 1



Раскрывая в рамках данной учебной дисциплины тематику личностных предпосылок противоправного поведения и криминогенных склонностей личности преступника, в качестве примера мы использовали описания личности нацистских преступников, осужденных мировым сообществом в рамках Нюрнбергского процесса. Для сравнения раскрыли по аналогии криминогенную сущность личности общеуголовных преступников, продемонстрировали сходность особенностей их личности на примере видеоматериала бесед с указанными лицами. Такое срав-

нение, расставление акцентов внимания, на наш взгляд, необходимы для профессионального понимания обучающимися психологической сущности личности преступника и недопущения псевдоидеализации и героизации фашизма.

По учебной дисциплине «Профессиональный этикет и речевая культура» мы предложили студентам-первокурсникам факультета права тематику «Мое прошлое, настоящее и будущее в контексте патриотизма и будущей профессии» для подготовки ими публичных выступлений. Основная воспитательная цель, которую мы наметили, заключалась в развитии у обучающихся профессиональной патриотической позиции посредством решения следующих задач:

раскрытия личностных смыслов и социальной значимости правоохранительной деятельности с опорой на историческое прошлое своей семьи и страны в период Великой Отечественной войны и после нее, ценность малой родины своих предков и родителей, страны и государства в целом;

осознания мотивов, личностных смыслов профессионального выбора правоохранительной сферы деятельности и формирование уверенности в его правильности через анализ в настоящем социальных и других возможностей для собственного саморазвития и профессиональной самореализации в нашей стране; построение собственных карьерных ожиданий, устремлений с опорой на вышеуказанные идеи профессионального патриотизма сотрудников правоохранительных органов (А.Н. Пастушеня).

До проведения выступлений обучающимся было предложено выполнить следующие задания:

1. Проанализировать взгляды на понимание патриотизма, привести примеры его проявления в профессиональной сфере жизни, опираясь на морально-нравственные требования к личности и профессиональной деятельности юриста, сотрудника правоохранительных органов.

2. Изучить историю своей семьи, предков до, во время и после Великой Отечественной войны (о местности, где они жили, о ее природных и иных достопримечательностях, как создавалась семья, кем работали, описать их достижения, выдающиеся поступки, другие интересные факты из их жизни). Ответить на вопрос: «За что я благодарен своим предкам?», сформулировать и произнести собственные слова признательности им во время выступления.

3. Раскрыть ответ на вопрос: «Мое настоящее – моя семья, родители и близкие люди, мои увлечения, любимые места и природная красота моей малой и большой Родины. Мои возможности для саморазвития и самореализации в жизни в нашей стране. Мое профессиональное само-

определение – правоохранительная деятельность. Почему и ради чего сделал такой выбор?».

4. Раскрыть ответ на вопрос: «Я, моя семья, условия моей жизни в нашей стране, мои профессиональные достижения и карьера – через пять, десять, пятнадцать, двадцать лет после окончания Академии МВД».

5. Описав двадцатилетний пик достижений собственной карьеры и жизни, ответьте на вопрос: «Ради чего нужно было идти избранным путем, в чем его смыслы?» Представьте себя стоящим на вершине горы, где светит яркое солнце, обернитесь и посмотрите на пройденный путь, чтобы вы сказали себе в настоящем, какие напутствия? Кому, чему и за что вы сказали бы слова благодарности и признательности? Сформулируйте и произнесите в завершении выступления собственную речь признательности во время выступления.

Проведение данных тематических выступлений на протяжении курса изучаемой учебной дисциплины позволило наметить пути формирования профессиональной патриотической позиции. Предварительная подготовка студентов к выступлениям принесла отдельным из них открытия относительно своих родных людей. Например, одна из студенток, работая с интернет-сервисами архивов Великой Отечественной войны, обнаружила сведения об обстоятельствах гибели в бою и месте захоронения родственника, ранее считавшегося пропавшим без вести. Другие переосмыслили вклад своих родственников, работавших плотниками, строителями, учителями и в других профессиях в послевоенные годы восстановления страны, как основу для их нынешней благополучной жизни и развития.

Таким образом, для формирования профессиональной патриотической позиции обучающихся необходимо учитывать вышеизложенные идеи профессионального патриотизма при планировании учебных занятий, активно проявлять собственную патриотическую позицию преподавателя, воздействовать на систему представлений и знаний, актуализировать потребности и мотивы патриотического поведения обучающихся, учитывать имеющиеся у них установки и вовлекать их в виды деятельности с патриотическими целями. Творческий поиск и реализация форм и методов педагогической деятельности преподавателя во время учебных занятий также являются важными элементами.

Список использованных источников

1. «Лукашенко назвал пять главных проблем в системе высшего образования и ждет их решения» [Электронный ресурс] // БелТА. Новости. Президент. – URL: <https://www.belta.by/president/view/lukashenko-nazval-pjat-glavnyh->

problem-v-sisteme-vysshego-obrazovanija-i-zhdet-ih-reshenija-615107-2024/ (дата обращения: 10.03.2024).

2. Братусь, Б.С. Психологические аспекты нравственного развития личности / Б.С. Братусь. – Москва : Знание, 1977. – 64 с. (Новое в жизни, науке, технике. Этика ; № 6).

3. Пастушеня, А.Н. Психолого-психологические средства воспитывающего обучения будущих специалистов правоохранительных органов / А.Н. Пастушеня // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 3 апр. 2014 г.) : тез. докл. / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; [редкол.: В.Б. Шабанов (отв. ред.) и др.]. – Минск, 2014. – С. 348–349.

4. Пастушеня, А.Н. Идеино-содержательный аспект профессионального воспитания сотрудников правоохранительных органов / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2023. – № 2. – С. 191–197.

5. Пастушеня, А.Н. Подготовка сотрудников органов внутренних дел, способных обретаать общественное уважение и содействие / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2013. – № 1. – С. 171–174.

УДК 159.9.07

М.Н. Гаврилюк

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВСТУПЛЕНИЯ В ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПОВСЕДНЕВНЫХ УСЛОВИЯХ И В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ (ПО МАТЕРИАЛАМ ЗАРУБЕЖНЫХ ИСТОЧНИКОВ)

Особенности организации службы в органах внутренних дел позволяют грамотному и исполнительному сотруднику пройти по «служебной лестнице», проявив и реализовав себя на различных должностях с разнообразным профилем деятельности. При этом с каждым новым этапом руководитель снова и снова сталкивается не только с новым объемом функционала, но и с рядом психологических феноменов и закономерностей, определяющих как его успешность в дальнейшем, так и способность сплотить вокруг себя личный состав для решения всего спектра служебных задач, в повседневных условиях и в экстремальных ситуациях.

Важность первоначального этапа вступления в должность заключается в том, что ошибки, совершаемые в указанный период, создают ряд психологических проблем социального взаимодействия, которые способны трансформировать психологический фон в коллективе, существенным образом ограничив эффективность реализации властных служебных полномочий, снизив при этом возможную эффективность деятельности сотрудника как управленца.

В момент получения полномочий руководителя, после перевода на новую руководящую должность, сотрудник выходит из сформировавшейся зоны комфорта, испытывая на себе воздействие в той либо иной мере проявления различных психологических феноменов. Так, одним из первых находит свое проявление феномен, носящий в ряде литературных источников название «Синдром самозванца». Во многом это смесь тревоги, когнитивных установок, основанных на глубинных убеждениях человека, перфекционизме, низкой самооценке и самоценности. Впервые термин «синдром самозванца» в психологии упоминается в 1978 г. в журнале *International Journal of Behavioral Science*, в статье «Феномен самозванца у успешных женщин: динамика и терапевтическое вмешательство», написанной Паулиной Клэнс и Сюзанной Аймс [1–4]. Описанный феномен, в деятельности руководителя, через призму личной Я-концепции искажает восприятие себя в новой роли, подвергая сомнению возникшие полномочия и собственные компетенции. Интенсивность проявлений данного феномена во многом зависит от личного опыта и персональной самооценки. В условиях проявления указанного феномена сотруднику приходится сталкиваться с самим собой, собственными представлениями, убеждениями и мировоззренческими позициями. Неумение со стороны руководителя нивелировать влияние описанного психологического феномена формирует у подчиненных устойчивые искаженные представления о его деловых качествах, что напрямую влияет на коммуникационное взаимодействие в структуре начальник – подчиненный.

Структура социального взаимодействия руководителя при реализации должностных обязанностей в системе человек – человек также вынуждает его сталкиваться с проявлением эффекта Даннинга-Крюгера, представляющего собой метакогнитивное искажение, при котором люди убеждены, что являются экспертами в какой-либо проблеме, невзирая на то, что их знания поверхностны. Эффект описывает различия в суждениях эксперта и новичка. Чем глубже человек погружен в проблему, тем менее категоричны его суждения, занижается уровень собственных компетенций и знаний, а также наоборот, чем более человек является новичком, тем более категоричны его суждения и уровень представлений о собственной компетентности в рассматриваемом вопросе [5]. Подобный эффект может наблюдаться и при изучении подчиненных и непосредственно в персональном восприятии деятельности коллективов отдельных структурных подразделений. Для профилактики описываемого феномена вновь назначаемый на руководящую должность сотрудник в оценке предстоящих изменений, которые он планирует вносить

в организацию работы, должен учитывать и влияние метакогнитивных искажений и психологических особенностей собственного восприятия, формирующих когнитивный образ себя в должности. В этой связи организация любых преобразований должна выстраиваться на основании тщательного анализа структуры предшествующего стиля управления и его эффективности, а не на основании персональных представлений о целесообразности их проведения.

Первоочередной задачей руководителя является выстраивание модели коммуникативного взаимодействия, как с руководством, так и с подчиненным личным составом, в основе которой лежит сбалансированная реализация их ожиданий. Данный шаг обеспечивает высокую эффективность труда и его положительную оценку вышестоящими инстанциями.

В качестве наиболее типичной ошибки молодых руководителей выступает желание контролировать подчиненных и осуществляемый ими производственный процесс в полном объеме на всех этапах, вплоть до отстранения исполнителя и самостоятельного включения в процесс решения оперативно-служебной задачи. Результатом подобных действий является хронический дефицит рабочего времени у руководителя и его эмоциональное выгорание. Именно умение довериться подчиненным в делегировании полномочий определяет эффективного управленца. При этом делегирование полномочий исполнителю не отменяет обязанности по контролю не только конечного результата деятельности, но и основных этапов хода его реализации. Именно грамотно организованная система контроля позволяет своевременно оказать корректирующее влияние на процесс решения оперативно-служебной задачи и получить качественный результат. При этом, вопреки бытующим заблуждениям, управленец не должен досконально вникать в работу каждого элемента системы, как и водитель автомобиля может не знать обо всех процессах, протекающих под капотом его транспортного средства, что не мешает ему достичь поставленной цели, владея исключительно навыками использования элементов управления (газ, тормоз, руль и трансмиссия). Подобными аллегоричными инструментами в искусстве управления выступают анализ, делегирование и контроль. При этом важным аспектом особенностей управленческой деятельности выступает, что в отличие от повседневных условий несения службы, в которых управленец может придерживаться разнообразных индивидуальных стилей руководства, экстремальная ситуация исключает возможность реализации демократических моделей менеджмента. Управленческие решения в условиях дефицита времени должны приниматься и реализовываться в кратчай-

шие сроки, что предъявляет дополнительные требования к наличию у руководителя навыка своевременного изменения структуры управления коллективом в зависимости от требований, предъявляемых непосредственно экстремальной ситуацией.

Таким образом, можно констатировать, что сотрудник, вступая в должность руководителя, должен обладать набором деловых и волевых качеств, быть готов не только противостоять внешним факторам среды, но и целому комплексу внутренних психологических феноменов и закономерностей.

Список использованных источников

1. Clance, Pauline R. The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention / Pauline R. Clance, Suzanne A. Imes // *Psychotherapy: Theory, Research and Practice* : journal. – 1978. – Vol. 15, no. 3. – P. 241–247.
2. Kamarzarrin, H. A study of the relationship between self-esteem and the impostor phenomenon in the physicians of Rasht city (Iran) / H. Kamarzarrin, M. Khaledian, M. Shooshtari, E. Yousefi & R. Ahrami // *European Journal of Experimental Biology*. – 2013. – Vol. 3. – P. 363–366.
3. Ghorbanshirodi, S. The relationship between self-esteem and emotional intelligence with impostor syndrome among medical students of Guilan and Heratsi (Iranian) Universities / S. Ghorbanshirodi // *Journal of Basic Applied Scientific Research*. – 2012. – Vol. 2. – P. 1793–1802.
4. Jöstl, Gregor When will they blow my cover? The Impostor Phenomenon among Austrian doctoral students / Gregor Jöstl, Evelyn Bergsmann, Marko Lüftenegger, Barbara Schober, Spiel // *Journal of Psychology*. – 2012. – Vol. 220. – P. 109–120.
5. Kruger, Justin Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments / Justin Kruger, David Dunning // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1999. – Vol. 77, no. 6. – P. 1121–1134.

УДК 159.9.07

М.Н. Гаврилюк, А.А. Попова

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ И ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Руководитель органов внутренних дел в экстремальных ситуациях играет ключевую роль в работе подчиненных сотрудников, направленной на обеспечение общественной безопасности. В таких условиях личностные качества и деловые навыки руководителя приобретают решающее значение.

Профессиональный успех руководителя органов внутренних дел и овладение профессиональными навыками в значительной мере обеспечивается профессиональной направленностью личности, которая складывается из двух основных составляющих: личностной и профессиональной [1].

Возможности, формирующие базу компетенций руководителя в области эмоционально-волевой и самостоятельной регуляции, характеризуются с помощью навыков точного установления психоэмоционального положения по разным проявлениям в поведении, способностям регулирования психоэмоционального состояния в процессе умственной деятельности, умения устанавливать и осознавать многокомпонентные психоэмоциональные аспекты поведения, применять данные сведения в целях успешного, результативного и качественного выполнения обязательств [2, с. 14].

Сложная психологическая обстановка, а также специфические характеристики службы оказывают воздействие на значимость психических составляющих для реализации определенных специализированных действий, среди которых особо важно выделить: умение самостоятельно регулировать эмоционально-волевые качества для их соответствия установленным требованиям в процессе службы в правоохранительных органах.

В ходе проводимых исследований выявлен перечень аспектов и причин, снижающих активные ресурсы организма, образуя эмоциональное истощение. Среди данных аспектов можно выделить: отсутствие четкого графика трудовой деятельности, частые коммуникации с людьми, проявляющими аддиктивное, девиантное и делинквентное поведение. Данные аспекты увеличивают необходимость проведения исследований личностных качеств руководителей правоохранительных органов, воздействие стрессовых ситуаций на них, готовность реализовывать профессиональную деятельность в экстремальной среде [3].

М.Ш. Магомед-Эминов полагает, что ключевыми стрессовыми аспектами при работе в экстремальных условиях выступают их противоречия природной сущности человека. Ключевое место в психологической стабильности основано на социально-психологических особых характеристиках лица, его подготовки к стрессовым факторам.

Психологическая наука включает большой перечень личных психологических аспектов, которые присутствуют при формировании адаптационных навыков у руководителей правоохранительных органов, а также перечень признаков, являющихся дезадаптивными при появлении стрессовых факторов.

Так, психологические требования к личностным характеристикам субъекта, осуществляющего службу в органах внутренних дел, определены наличием психологических возможностей и навыков, которые позволяют ему реализовывать свои должностные обязанности в экстремальной среде, при ограниченном времени и сведениях; возможности переживать продолжительное напряжение; умение выстраивать взаимодействие с разными категориями населения, включая опасных преступников; возможности переживать психические и физиологические стрессы [4].

При проведении аналитической деятельности, объектом которой выступал феномен психологического выгорания у руководителей органов внутренних дел, установлено, что часто его причинами являются травмирующие факторы, обуславливающие степень психологического истощения личностных резервов.

Проблемы в психологическом состоянии часто выражаются в качестве отсутствия удовлетворения от своей деятельности, ее отдельных элементов, эмоциональной замкнутости, нестабильности самооценки и пониженной реакции на воздействие внешнего мира.

В комплексе данные факторы формируют рост потребности в психологических резервах для саморегуляции, к чему Д.А. Леонтьев причисляет и динамическую коммуникацию с внешними факторами, умение осуществлять самоконтроль, гибкость в принятии решений, а также сущности и направленности деятельности [5]. А непрерывное волеизъявление к получению навыков саморегуляции увеличивает регуляторные возможности [6].

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время эффективность руководителей органов внутренних дел находится под влиянием сформированных навыков саморегуляции, самоконтроля, грамотной оценки окружающей ситуации, их умения работать с эмоционально-волевыми аспектами [7].

Полагаем, следует назвать ключевые личностные качества, необходимые в экстремальных ситуациях, – спокойствие и уравновешенность. Руководитель должен уметь сохранять хладнокровие и принимать обдуманное решение даже в самых сложных и стрессовых ситуациях. Особое значение приобретают навыки коммуникации, которые играют важную роль, поскольку руководитель должен эффективно взаимодействовать с подчиненными сотрудниками, другими службами, а также с общественностью и средствами массовой информации.

Помимо личностных качеств, для руководителя в экстремальных ситуациях также критически важны и деловые навыки. Организационные способности и управленческие навыки позволяют распределять ресур-

сы, координировать действия сотрудников и эффективно управлять работой подчиненных в условиях повышенной опасности. Гибкость и способность быстро принимать решения необходимы, поскольку ситуация в экстремальных условиях может меняться мгновенно, и руководитель должен быть готов к оперативному реагированию.

Психологическая подготовка должна быть ориентирована на получение руководителем необходимых умений и навыков, помогающих реализовывать профессиональную деятельность с высокой эффективностью и сохранением как собственного психологического здоровья, так и подчиненных.

Руководство служебной деятельностью сотрудников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях требует особых психологических особенностей у руководителей и сотрудников органов внутренних дел, среди которых выделяются:

1. Управление стрессом. Работа сотрудников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях может вызывать высокий уровень стресса. Руководители должны быть способны помогать подчиненным справляться со стрессом и оставаться спокойными и принимать взвешенные решения в сложных ситуациях.

2. Развитие эмоциональной устойчивости. В экстремальных ситуациях руководство сотрудниками требует высокого уровня эмоциональной устойчивости. Руководитель должен быть способным сохранять спокойствие и хладнокровие даже в самые сложные и опасные моменты.

3. Принятие важных решений. В экстремальных ситуациях руководитель должен быть способным принимать важные решения быстро и осознанно, уметь анализировать сложную информацию и делать правильные выводы, основываясь на доступных данных.

4. Командование и координация действий. Руководство в экстремальных ситуациях требует умения эффективно координировать действия между членами своей команды. Руководитель должен уметь распределять задачи, устанавливать приоритеты и поддерживать командный дух в сложных условиях.

5. Способность поддерживать профессионализм. Руководство в экстремальных ситуациях требует умения оставаться профессиональным и этичным, даже в самых сложных условиях. Руководитель должен быть образцом для своих подчиненных и поддерживать высокие стандарты профессионализма.

Эти психологические особенности играют важную роль в руководстве служебной деятельностью сотрудников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях и требуют постоянного развития и поддержания со стороны руководства и сотрудников.

Обобщая рассмотрение проблематики взаимосвязи личностных и деловых качеств с профессиональными навыками руководителя органов внутренних дел, можно сделать вывод: специфика существующих профессиональных требований диктует применение особых подходов не только к организации психологического сопровождения, но и необходимость целенаправленной работы психологов с отдельными категориями (по результатам диагностики), для которых важна корреляция восприятия профессиональной среды и собственного места в данной среде, а также приобретения навыков эмоционально-волевой саморегуляции, умений концентрироваться и мобилизоваться в условиях стресса и специальных операций.

Таким образом, можно утверждать о наличии взаимосвязи между личностными и деловыми качествами руководителя органов внутренних дел в экстремальных ситуациях. Психологическая устойчивость, профессионализм, гибкость и умение принимать организованные, обдуманные решения играют решающую роль в деле обеспечения общественной безопасности. Только при наличии этих качеств руководитель сможет эффективно координировать деятельность подчиненных и минимизировать негативные последствия экстремальных ситуаций.

Список использованных источников

1. Астахов, К.Р. Практическое исследование эмоций / К.Р. Астахов. – М. : ТЦ Сфера, 2016. – 276 с.
2. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович ; ред. Д.И. Фельдштейн. – М. : МПСИ, 2001. – 349 с.
3. Аширова, Е.П. Развитие эмоционального интеллекта как фактор готовности к профессиональной деятельности / Е.П. Аширова, А.А. Денисова // Проблемы соврем. пед. образования. – 2018. – № 59-3. – С. 44–48.
4. Ильин, Е.П. Психофизиология состояний человека / Е.П. Ильин. – СПб., 2005. – 412 с.
5. Кубышко, В.Л. Экспериментальное обоснование модельного подхода в профессиональном психологическом отборе сотрудников правоохранительных органов / В.Л. Кубышко, В.М. Крук, И.Н. Носс, Т.И. Бородина // Психология и право. – 2018. – Т. 8. – № 3. – С. 34–47.
6. Глазунов, Ю.Т. О волевых качествах человека и основании для их выделения / Ю.Т. Глазунов, К.Р. Сидоров // Вестн. Удмурд. ун-та. – 2016. – Т. 26. – № 2. – С. 64–72.
7. Иванников, В.А. Структура волевых качеств по данным самооценки / В.А. Иванников, Е.В. Эйдман // Психол. журн. – 1990. – Т. 11. – № 3. – С. 39–49.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПОДДЕРЖАНИИ ИМИДЖЕВОГО РЕСУРСА КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, ТРАДИЦИЙ И РИТУАЛОВ

Руководитель органа внутренних дел (ОВД) в связи со своими полномочиями обязан постоянно обращать внимание на оценку гражданами деятельности своей структуры, на поддержание и улучшение ее имиджа, учитывать различные имиджеобразующие ресурсы.

Особое место в формировании имиджа ОВД занимают традиции и ритуалы. Они имеют большое значение для воспитания не только отдельно взятой личности сотрудника, но и гражданского населения, которое, как правило, в большом количестве присутствует на этих мероприятиях.

Организатором и главным присутствующим лицом является руководитель, который должен хорошо знать содержание, сценарии проведения церемоний, ритуалов и торжественных мероприятий, при этом соблюдать ряд уставных требований по их проведению и служебный этикет.

Служебный этикет включает в себя установленные и взаимосвязанные между собой церемониальные и ритуальные правила, в основе которых лежат символы воинской эстетической культуры – хорошая воинская выправка, осанка, правильное ношение форменной одежды, соблюдение субординации и правил взаимных приветствий, отдавание воинского приветствия и т. д.

Широкое распространение получили в Республике Беларусь торжественные ритуалы принятия Присяги сотрудниками ОВД, возложения венков, вручения наград и присвоения специальных знаний, вручения служебного удостоверения и табельного оружия, ритуал прощания со знаменем в учреждениях образования в связи с окончанием учебы, прохождение торжественным маршем, чествование ветеранов, проводы на заслуженный отдых, погребение сотрудника и другие, которые раскрывают взаимосвязь романтики суровых милицейских будней с условиями оперативно-служебной деятельности, воспитывают у сотрудников профессионализм, добросовестное отношение к службе, честность, порядочность и сознательное отношение к своему служебному долгу.

Сюда же можно отнести парад подразделений Министерства внутренних дел Республики Беларусь (МВД), торжественные построения и марши, строевые смотры, развод и смену караулов, почетные караулы, порядок представления сотрудника ОВД. Они символизируют уважение

к государственным и другим наградам, подчеркивают уважение к награжденному. Эти мероприятия накладывают особенные нравственные обязанности, требуют соблюдать порядок ношения наград, подчеркнуто охранять достоинство наград своим поведением, отношением к окружающим.

Церемония – это официально принятый регламент проведения торжественных мероприятий по заранее установленному плану.

Под **ритуалом** понимаются определенные служебные обряды, торжественные или траурные церемониалы, проводимые в рамках определенных нормативными документами (уставами, приказами и др.). Такие мероприятия имеют не только определенный нравственно-этический, но и эстетический характер, так как в них используются элементы театрализации, различных видов искусства, обеспечивающих эмоциональное воздействие на участников и зрителей.

Традиции – это исторически сложившиеся нормы поведения, проявляющиеся в повторяющихся действиях, событиях. Традиции в ОВД связаны в первую очередь с понятиями патриотизма и гражданственности. Так, традициями являются, например, поздравление сотрудника с присвоением очередного специального звания, отмечание дней создания отдельных подразделений и служб, следование нормам коллективизма, товарищества, взаимопомощи и поддержки.

Развитие этих традиций и ритуалов еще далеко не завершено, требуется немало времени, чтобы они полностью соответствовали потребностям и запросам наших современников.

Своеобразие ритуалов как элемента корпоративной культуры состоит в том, что их содержание проявляется в символической форме. Это становится возможным благодаря использованию характерных для каждого ритуала символов и атрибутики: эмоционально окрашенное слово, выразительный жест, социально значимый предмет, мемориальное сооружение. Символ – это условный знак, заключающий в себе важную социальную информацию о событии или общественном явлении, о его смысле, идее и идеалах. К символам, используемым в ритуалах, относятся государственные флаг, герб, гимн Беларуси, гербы и флаги зарубежных стран, скульптуры, знамена МВД, ГУВД, УВД, в том числе почетные, портреты, эмблемы, религиозные символы.

К ритуальной атрибутике относятся транспоранты, билборды, лозунги, плакаты, знаки, значки, ордена на форменной одежде, патрульные машины, текст Присяги, уставы и т. д.

Символика и атрибутика ритуалов пробуждают у сотрудников и граждан глубокие эстетические переживания, осознание красоты, возвышенных чувств. Красота призывает к активности, нарушает обыденность

мыслей и чувств, готовит почву для появления нового, гармоничного состояния духа на более высоком уровне социального содержания.

К основным ритуалам ОВД относятся следующие.

Вручение Знамени органу внутренних дел – это ритуал, имеющий особое значение по причине как важности самого события, так и редкости проведения этого мероприятия. Проводятся тренировки сотрудников, непосредственно участвующих в выносе, принятии Знамени, но и всего личного состава. На церемонию вручения Знамени приглашаются руководители исполнительной и законодательной властей региона, руководители правоохранительных органов и силовых структур, представители общественных организаций, ветераны ОВД, деятели культуры и искусств. Вынос Знамени для вручения осуществляется в соответствии с порядком выноса и относа Знамени.

Принятие Присяги – наиболее торжественный и волнующий момент в жизни сотрудника. Вступая в ряды сотрудников ОВД Республики Беларусь, молодой гражданин не выбывает из рядов тружеников. Меняется лишь форма и направление его трудовых усилий, знаний, умений и навыков. Труд милиционера направлен на обеспечение безопасности граждан страны, обеспечение соблюдения их законных прав и свобод. Этим определяется историческая необходимость службы в ОВД, его благородные цели и нравственный смысл.

Присяга, скрепленная собственной подписью сотрудника ОВД, становится нерушимым законом ратной жизни, от которого не может быть ни малейшего отступления. Именно с момента принятия Присяги на молодого человека возлагается вся полнота ответственности за неукоснительное соблюдение служебных обязанностей, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, законами, уставами, приказами командиров и начальников. Присяга принимается индивидуально. День принятия Присяги объявляется личному составу и является праздничным днем.

В ряде подразделений ОВД проводится **ритуал посвящения в сотрудники**. Служба в милиции почетна и ответственна. Чтобы новые сотрудники лучше узнали будущую профессию, для них организуют День молодого сотрудника. Их знакомят со структурой подразделения, коллегами, назначают наставника, сообщают историю подразделения в музейных залах или у исторических стенов. Это важное событие проводится в торжественной обстановке.

Ритуал вручения служебного удостоверения – важное событие в жизни начинающего сотрудника. После выдачи форменной одежды и изучения обязанностей в подтверждение его полномочий ему выдается служебное удостоверение и жетон установленного образца. Вручение

должно происходить в торжественной обстановке в присутствии всего личного состава органа или подразделения внутренних дел.

В торжественной обстановке проводятся и иные ритуалы:

присвоение первого специального звания;

вручение погон при присвоении очередного специального звания как признание личного вклада в дело охраны правопорядка и борьбы с преступностью;

вручение табельного оружия после прохождения курса первоначальной подготовки с обязательной сдачей зачетов по знанию материальной части пистолета, порядка и правил применения оружия, оформления соответствующей документации;

награждения сотрудников как признание их заслуг и стимулирование интенсивности и качества работы личного состава;

проводы сотрудника в отставку, волнующее торжественное мероприятие с большим воспитательным эффектом для милицейской молодежи.

Таким образом, из целого ряда ритуалов, церемоний, норм поведения складывается система служебно-эстетических традиций, которые в совокупности составляют служебно-корпоративный этикет, значительный внутренний и внешний имиджевый ресурс ОВД. Особая милицмейская культура торжественных церемоний и парадной формы вызывают у граждан гордость и восхищение.

В заключение об инструментарии, используемом при формировании имиджа.

1. Позиционирование – помещение объекта в благоприятную информационную среду. По сути, это выбор в объекте характеристик, в которых наиболее заинтересованы граждане. Особенно продуктивно, если лучше подавать их на каком-либо негативном фоне.

2. Мифологизация – использование мифа, легенды для описания себя или организации.

3. Эмоционализация – перевод речи с языка рационального на язык эмоциональный (разговорную речь), а также совершение эмоционально окрашенных поступков.

4. Разнообразие формата коммуникационной среды (митинг, теледебаты, брифинги, интервью). Это процесс создания выгодных для коммуникатора контекстов.

5. Вербализация – детализация и акцентирование информации в ходе выступлений. Умелый подбор фактуры, яркость и красочность описания ситуаций, удачные выражения.

6. Визуализация – использование государственной символики, компьютерных технологий, иных средств. Важно, чтобы видеообраз не сильно отличался от реального.

7. Внедрение приемов позитивного восприятия и оценки объекта.

Таким образом, формирование позитивной имиджевой модели является важнейшим условием поддержания системы корпоративных ценностей.

УДК 159.9

П.А. Дашкевич

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА НА ЭТАПЕ ВЫБОРА УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лидер – это человек, который способен оказывать влияние на других с целью интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов сообщества. По мнению Т.В. Бендас, лидер – это член группы, за которым признается право принимать ответственные решения в ситуациях, значимых для группы. Лидер играет центральную роль в организации совместной деятельности и управлении взаимоотношениями в группе. Лидер опирается на свои личные качества, мировоззрение, способности и желание быть ведущим членом группы. Он оказывает наибольшее влияние на эффективность работы группы и пользуется активной поддержкой ее участников. Лидер инициирует, привлекает, актуализирует и адаптирует важные процессы и ресурсы, необходимые для развития и процветания его окружения в постоянно меняющейся и неопределенной среде [1, с. 20].

Одна из самых важных групп молодежи – студенты. Они имеют возможность непосредственно и в значительной мере влиять на социально-экономические и политические процессы в обществе. Высшие учебные заведения должны осознавать и нести ответственность не только за обучение студентов профессиональным навыкам, но и за их формирование как активных граждан страны [2, с. 74].

В современных условиях необходимо искать новые и эффективные формы организационной работы со студентами. Личностное развитие студента зависит от сложной системы человеческих взаимоотношений, и его направленность и характер определяются тем, какое положение занимает молодой человек в разных типах отношений и какой внутренней позиции он придерживается. Те, кто всегда на виду и играют роль лидера во взаимодействии людей, развиваются в одном направлении, в то время как те, кто всегда остаются в тени и не заметны, развиваются в другом.

На этапе выбора учреждения высшего образования формируются основные аспекты личности лидера, которые будут влиять на его

дальнейшую карьеру и успехи. К таким аспектам относятся в первую очередь академические способности: лидер должен обладать хорошим интеллектом и способностью быстро обучаться. Он должен быть готов к восприятию сложных учебных программ и активно участвовать в академической жизни университета.

Лидер, чтобы достичь успеха в своей области, должен обладать целеустремленностью, иметь четко определенные цели и быть готовым приложить усилия для их реализации. Он должен быть мотивированным и нацеленным на достижение успеха. Лидер должен обладать навыками организации, коммуникации и управления. Он должен уметь вести группу людей, вдохновлять и мотивировать их достигать общих целей [3, с. 340].

Лидер должен быть готов адаптироваться к переменам и уметь эффективно реагировать на новые ситуации. Он должен быть открытым к новым идеям и готовым развиваться и учиться на протяжении всей своей карьеры. Общественное мнение также играет важную роль, так как лидер должен уметь общаться с людьми и быть хорошим слушателем. Он должен быть готов работать в команде и строить конструктивные отношения с коллегами и со студентами. Лидеру необходимо иметь ясные ценности и принципы, которые будут вести его в принятии решений и действиях. Он должен быть этичным и стремиться к справедливости и честности.

Эти аспекты личности лидера могут быть развиты и укреплены на этапе выбора учреждения высшего образования через активное участие в образовательной программе, учебных проектах, участие в студенческих организациях и волонтерской деятельности [4, с. 217].

Рассмотреть данную тему можно на примере такого учреждения высшего образования, как Академия управления при Президенте Республики Беларусь.

Лидеру важно обладать навыками и знаниями, необходимыми для эффективного управления организацией. Академия управления при Президенте Республики Беларусь предлагает образовательные программы, специализированные на различных аспектах управления, таких как стратегическое планирование, ресурсное управление, коммуникации и другие, что поможет лидеру повысить свою профессиональную компетентность. К таким программам относятся «Школа управления», «Лестница успеха», «Лига дебатов», управленческие проекты «Дублёр», «Минская смена» и др.

Выбор Академии управления при Президенте Республики Беларусь предполагает формирование лидерских навыков, необходимых для эффективного руководства организацией. Это включает в себя умение

принимать решения, мотивировать и вести команду, развивать и поддерживать лидерский потенциал. Лидер должен придерживаться высоких этических стандартов и принципов. Академия управления при Президенте Республики Беларусь в своей деятельности акцентирует внимание на формировании у студентов этических ценностей и норм поведения в деловой среде.

Лидеру важно иметь развитые межличностные навыки, такие как коммуникация, умение слушать и общаться с разными людьми. Академия управления при Президенте Республики Беларусь предоставляет возможности для развития этих навыков через участие в проектах, тренингах и других практических занятиях, которые часто имеют международный характер, что способствует развитию межкультурной, международно-правовой коммуникации будущего управленца и потенциального лидера.

Таким образом, на примере Академии управления при Президенте Республики Беларусь можно отметить, что выбор учреждения, ориентированного на развитие лидерских качеств и компетенций, позволяет сформировать основные аспекты личности лидера, необходимые для успешной карьеры в области управления.

Список использованных источников

1. Бендас, Т.В. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей / Т.В. Бендас // Вестн. Оренбург. ун-та. – 2001. – № 1. – С. 19–23.

2. Аронов, И.З. Лидер или руководитель: что лучше для организации / И. Аронов, О. Максимова // Стандарты и качество. – 2022. – № 1. – С. 72–76.

3. Дадаев, У.С. Лидерство против управления: ключевая разница / У.С. Дадаев, Р.М. Бахмудов // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 12. – С. 339–341.

4. Бланшар, К. Лидерство. К вершинам успеха : науч.-популяр. лит. / К. Бланшар. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2011. – 368 с.

УДК 378.635

М.А. Жуковская

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ У БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Важным аспектом профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) является саморегуляция эмоционального состояния. Психологическая основа саморегуляции эмоционального

состояния включает в себя управление как познавательными процессами, так и поведением, эмоциями и действиями личности [1]. Проблему эмоционально-волевой саморегуляции поведения рассматривали разные отрасли психологической науки. В психологической литературе понятие о саморегуляции представлено в разных аспектах. Л.П. Калининский, М.И. Марьин и О.В. Дубровина отмечали, что саморегуляция успешно применяется как восстановительный метод после отрицательного воздействия внешних раздражителей. В.А. Бодров, Ю.В. Голубева, Е.В. Титаренко и др. отмечают, что специально организованные тренинги формируют навыки саморегуляции. В работах К.И. Дьяченко, В.В. Барабаншиковой, О.В. Макарова и др. доказано, что применение методов саморегуляции приводят к положительным изменениям в спортивной и учебной деятельности. Исследованием саморегуляции как эффективного средства профилактики неблагоприятных функциональных состояний занимались А.Б. Леонова, В.В. Барабаншикова, Т.А. Злоказова и др. А.С. Кузнецова, О.И. Тихонов, А.В. Ванин в своих исследованиях доказали, что применение разных методов саморегуляции оказывает оптимизирующий эффект на функциональные состояния независимо от применяемых методов.

Данная проблема особо актуальна для сотрудников ОВД в связи с напряженными условиями деятельности, когда успех выполняемой ими работы, эффективность совместного труда, психологический климат в коллективе в значительной степени зависят от умения регулировать свое поведение, сдерживать негативные эмоции, контролировать настроение, считаясь с требованиями ситуации и окружающих.

Поступая в учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Академия), курсанты с момента зачисления становятся сотрудниками ОВД с правами и обязанностями, которые регламентированы нормативно-правовыми актами. В процессе обучения курсанты не только осваивают учебную программу, но и встречаются с новыми условиями учебной среды и непривычными для них средствами и методами познавательной и служебной деятельности. Все эти изменения привычной среды требуют от них нового типа учебного поведения, более сложных форм умственной деятельности.

В качестве особенностей учебно-служебной деятельности курсанта Академии можно отметить следующие: учебная деятельность регламентирована распорядком дня, совмещается со службой в нарядах и по охране общественного порядка, строится в большей степени на принципе единоначалия (подчиненности), а также учебно-служебная деятельность, с одной стороны, контролируется соответствующими должностными лицами, а с другой – курсанту предоставлена полная само-

стоятельность в плане организации учебы и быта, рядом нет родителей, которые часто принимали решения за него, руководили и всем обеспечивали. Вышеперечисленное требует от курсанта определенного уровня физической и эмоциональной выносливости, умения рационально планировать самостоятельную учебную работу, использовать приемы саморегуляции, эффективно организовать учебную работу, концентрировать внимание и волевые усилия на главном, а также способности самостоятельно принимать решения, обеспечивать себя, отвечать за свои поступки.

На наш взгляд, важно констатировать повышенный интерес исследователей к изучению саморегуляции с позиции комплексности и интегративности. Анализ ресурсов личности в процессе обучения позволил Т.О. Отт полагать, что успешность человека зависит не только от личностных характеристик, но и от степени сформированности у него навыков саморегуляции [2]. К.Н. Белогай с коллегами отмечают, что в основе эффективности процесса обучения и дальнейшего развития личности лежит осознанный процесс саморегуляции поведения и деятельности. Доказаны взаимосвязь уровня осознанного саморегулирования и успешности процесса обучения, зависимость становления осознанной саморегуляции учебной деятельности от различных условий обучения [3]. Развитие личности, успешность в образовательной деятельности напрямую зависят от процесса преодоления сложностей (саморегуляции поведения), наилучшей приспособляемости и умения поставить цели, наличия и сочетания внешних и внутренних мотивационных убеждений, лежащих в основе выбора образовательного пути, умения планировать, повышая вероятность достижения целей, облегчая процесс принятия решений.

Рассмотрим пути, которые могут способствовать формированию и совершенствованию саморегуляции курсанта в период обучения в Академии: повышение эмоциональной компетентности, проведение тренингов по управлению эмоциями, развитие навыков саморегуляции, использование кейс-метода обучения для практического применения управления эмоциями в служебной деятельности, обучение основам лидерства, развитие коммуникативных навыков и умения вдохновлять и мотивировать коллег, обучение проведению самоанализа и самооценки профессиональных навыков и личностных качеств, выявление своих сильных и слабых сторон, проведение программ наставничества и менторинга для передачи опыта и знаний более опытными коллегами [4].

Управленческая саморегуляция играет особенную роль в успешной профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Важно развивать у будущих офицеров навыки, которые помогут им эффективно управлять

собой, своими эмоциями, поведением и принимаемыми решениями. Реализация именно комплексного подхода, включающего вышеперечисленные пути, может помочь курсантам развить необходимые компетенции и качества для успешного выполнения своих обязанностей.

Список использованных источников

1. Ларин, А.Н. К проблеме саморегуляции в процессе физической подготовки курсантов военных институтов войск национальной гвардии Российской Федерации [Электронный ресурс] / А.Н. Ларин, А.В. Дубровский, В.П. Чердынцев // Журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2016. – № 6. – URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25794> (дата обращения: 10.03.2024).
2. Отт, Т.О. Саморегуляция учебно-профессиональной деятельности личности на различных этапах обучения в вузе / Т.О. Отт, И.С. Морозова // Вектор науки Тольятт. гос. ун-та. Сер. «Педагогика, психология». – 2011. – № 4. – С. 216–219.
3. Белогай, К.Н. Особенности временной перспективы личности студентов с различным уровнем осознанной саморегуляции на этапах обучения в ВУЗе / К.Н. Белогай, И.С. Морозова, Е.А. Медовикова, Н.Ю. Сахарчук, Г.Г. Тупикина // Вестн. Новосибир. гос. пед. ун-та. – 2018. – Т. 8. – № 5. – С. 57–72.
4. Морозова, И.С. Особенности произвольной саморегуляции и личностных качеств курсантов-первокурсников, имеющих опыт прохождения службы в рядах Вооруженных Сил / И.С. Морозова, Е.А. Пронин // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. Сер. «Гуманитар. и обществ. науки». – 2019. – Т. 3. – № 4. – С. 325–332.

УДК 159.99

Г.А. Кузьмина

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ И СОХРАНЕНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ СЛУЖЕБНО-БОЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВООРУЖЕННОГО КОНФЛИКТА

Выполнение служебно-боевых задач в особых, экстремальных условиях является одной из основных специфических характеристик деятельности сотрудников органов внутренних дел. Так как настоящее время отличается высокой степенью нарастания и проявления социального, политического и экономического напряжения, а также обострением международных отношений, особенно актуальными становятся вопросы осуществления служебной деятельности в условиях вооруженного конфликта и активных боевых действий.

Ввиду того что данные условия характеризуются высокой степенью индивидуального и социального риска, а также избыточными источниками опасности и отсутствием защищенности, очевидным становится тот факт, что одним из основных факторов эффективной профессиональной деятельности, благополучного морально-психологического и психофизиологического состояния сотрудников правоохранительных органов является ощущение психологической безопасности.

Исходя из анализа научной литературы, посвященной вопросам психологической безопасности сотрудников органов внутренних дел, можно заключить следующее:

психологическая безопасность представляет собой основу для психологической устойчивости личности сотрудника, его психологической и психофизиологической готовности к выполнению служебно-боевых задач различных уровней сложности [1, с. 23];

ощущение психологической безопасности положительно сказывается на развитии и сохранении профессионально значимых и индивидуально-психологических качеств личности сотрудника, позволяющих адекватно переносить психоэмоциональные и физические нагрузки, связанные с несением службы в условиях активных боевых действий [2, с. 45];

структура психологической безопасности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях, содержит ряд компонентов (когнитивный, ценностный, эмоциональный, мотивационный, волевой, поведенческий и т. д.), воспитательная и психологическая работа с которыми обеспечивает не только формирование адекватной психологической безопасности личности сотрудника правоохранительных органов, но и ее коррекцию, укрепление и сохранение [3, с. 118].

Угрозы психологической безопасности сотрудников органов внутренних дел при осуществлении профессиональной деятельности в условиях активных боевых действий связаны с интенсивным нарастанием стрессового напряжения, прямо пропорционального времени нахождения личного состава подразделений Министерства внутренних дел в месте вооруженного конфликта.

Психотравмирующие факторы, влияющие на ощущение сотрудниками психологической безопасности, можно разделить на следующие группы:

психосоциальные травмы, вызванные: длительным пребыванием в опасных для жизни и здоровья условиях; ожиданием ударов противника, нападений, предстоящих боевых действий; нарушением ритмов сна и бодрствования, отсутствием полноценного восстановления; деморализу-

ющим информационным и психологическим воздействием; оторванностью от «реального» привычного мира, семьи, родных и близких, дома;

интерактивные психотравмы, связанные: с вынужденным взаимодействием с людьми, проявляющими психологические защиты в ответ на стресс и опасность (агрессия, паника, апатия и т. д.); с непосредственным и (или) косвенным контактом с ранеными коллегами и гражданами; с необходимостью применения боевого оружия по отношению к другим людям; со смертью сослуживцев, товарищей, друзей;

психотравмирующие факторы разных модальностей: визуальные (вид погибших, раненных, пострадавших людей и животных, разрушенные здания, сооружения, техника, ландшафт и т. д.); аудиальные (звуки взрывов, летящих снарядов, предупредительные сирены, крики и стоны раненых, вербальное и невербальное звуковое выражение эмоций, связанных с процессом и (или) последствиями ведения боя, и т. д.); кинестетические (взрывные волны, вибрации от ударов и работы военной техники, сотрясения от разрушающихся зданий, отдачи при стрельбе из боевого оружия и т. д.) [3, с. 117].

Таким образом, постоянное психоэмоциональное давление, вызванное непрерывной готовностью к опасным для жизни и здоровья ситуациям и их последствиям, отсутствие полноценного отдыха, расслабления и, как следствие, психофизиологическое истощение организма и психики негативным образом сказываются на психологической безопасности сотрудников и влекут за собой деструктивные профессиональные и личностные изменения.

С целью минимизации негативных социально-психологических и психофизиологических последствий, связанных с несением службы в условиях вооруженного конфликта, необходимо развивать и укреплять у сотрудников ощущение психологической безопасности. Такая работа может осуществляться за счет контролируемого и планомерного взаимодействия сотрудников и руководящего состава, а также психологов и иных сотрудников подразделений по работе с личным составом.

Роль руководителя в формировании и поддержании высокого уровня психологической безопасности является приоритетной, так как обеспечивает сразу три взаимосвязанных компонента данного феномена: физический (контроль за соблюдением правил и условий обеспечения защиты жизни и здоровья подчиненных), социальный (поддержание благополучного социально-психологического климата в коллективе), психологический (морально-психологическая поддержка сотрудников, включая демонстрацию личного позитивного примера) [4, с. 179].

Деятельность руководителя, связанная с поддержанием психологической безопасности при обеспечении служебно-боевой деятельности,

может представлять комплекс непрерывно осуществляемых мер, включающих в себя:

психологический компонент (применение индивидуального подхода к сотрудникам; учет их личностных особенностей и потребностей, социально-психологического, психофизиологического и физического состояния, а также общественных интересов и специфики построения межличностного взаимодействия; работа, направленная на развитие профессионально важных качеств личности сотрудника, например: коррекция мышления в соответствии с боевыми задачами; применение методов и приемов, направленных на развитие внимания, памяти, волевой регуляции, внутренней мотивации, стрессоустойчивости; обучение сотрудников навыкам саморегуляции, рефлексии, продуктивной и экологичной борьбы с негативными психофизиологическими и эмоциональными состояниями, в том числе посредством собственного, положительного примера, и т. д.) [5, с. 3];

социальный компонент (оказание помощи по включению в новый коллектив, сформированный для выполнения служебно-боевых задач; профилактика и решение межличностных конфликтов в коллективе; подготовка сотрудников к вынужденному характеру коммуникаций разного рода; проработка профессионально значимых и личностных моделей социального взаимодействия, отвечающих требованиям экстремальных условий, моделирование служебной деятельности; моральная поддержка сотрудников, в частности работа над принятием разлуки с близкими людьми и родственниками, и т. д.) [6, с. 29];

деятельностный компонент (контроль за соблюдением режимных мероприятий; оказание содействия в приспособлении к новым методам и формам осуществления должностных обязанностей; помощь сотрудникам в адаптации к новым вызовам окружающей действительности; подготовка к повышенным психофизиологическим и физическим нагрузкам; развитие личностных и профессионально важных компетенций посредством активных методов обучения, адаптированных под особенности групп сотрудников и поставленных перед ними оперативных и служебно-боевых задач, и т. д.) [7, с. 145].

Таким образом, зная особенности психологической безопасности личности сотрудника органов внутренних дел при осуществлении служебно-боевой деятельности в особых условиях, владея информацией об основных угрозах и психотравмирующих факторах, а также умея применять меры по формированию, укреплению и сохранению психологической безопасности, руководитель может не только максимально эффективно выстраивать и применять стратегии по подготовке и координации сотрудников при выполнении служебно-боевых задач, но и про-

водить оперативную и высококвалифицированную работу по морально-психологической подготовке, помощи и поддержке сотрудников органов внутренних дел, несущих службу как в повседневных условиях, так и в ситуациях вооруженного конфликта и активных боевых действий.

Список использованных источников

1. Соловьев, И.В. Психологическое обеспечение служебно-боевой деятельности сотрудников и военнослужащих МВД России при проведении антитеррористической операции / И.В. Соловьев // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2021. – № 1. – С. 22–28.

2. Глумова, И.В. Психологическая подготовка сводных отрядов ОМОН, ППСМ городов Южного Кузбасса, направляемых в служебную командировку на Северный Кавказ / И.В. Глумова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2022. – № 1. – С. 43–49.

3. Хонин, В.Д. Психологическая подготовка сотрудников МВД к служебной командировке / В.Д. Хонин, Л.В. Голубев // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2023. – № 2. – С. 116–119.

4. Кузьмина, Г.А. Угрозы психологической безопасности личности педагога в современной образовательной среде / Г.А. Кузьмина // Baikal Research Journal. – 2023. – Т. 14. – № 1. – С. 178–193.

5. Сидоренко, В.А. Систематизация направлений первичной профилактики аддиктивного поведения в органах внутренних дел России / В.А. Сидоренко // Мед. вестн. МВД. – 2021. – Т. 111. – № 2. – С. 2–6.

6. Бунин, С.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки военного специалиста внутренних войск МВД России к служебно-боевой деятельности / С.В. Бунин, В.А. Беловолов // Сибир. пед. журн. – 2017. – № 9. – С. 27–39.

7. Шелепова, М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / М.А. Шелепова // Международ. журн. психологии и педагогики в служеб. деятельности. – 2020. – № 3. – С. 143–147.

УДК 159.9 + 378

А.А. Ластовский, В.О. Кавецкая

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ: УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ СТАРОСТ

Современное состояние всех сфер общественных отношений в Республике Беларусь способствует выдвижению повышенных требований к подготовке высококвалифицированных специалистов в различных

отраслях. Вчерашние выпускники высших учебных заведений (далее – вузы) должны быть предприимчивыми и энергичными, адаптивно обучаемыми и приспособляемыми к быстрому изменению условий. При этом успех качественной подготовки молодых специалистов зависит от множества сопутствующих параметров, один из которых – своевременное преодоление социальной дезадаптации студентов вузов.

Белорусские вузы, находящиеся под неусыпным контролем общества и государства, осуществляют непрерывную целенаправленную подготовку молодых специалистов для нашего общего успешного будущего. Педагогическая среда вуза включает совокупность социально ценностных обстоятельств, влияющих на личностное развитие студентов, и оказывает на них воспитательное воздействие [1, с. 257]. Как отмечает академик Н.Х. Розов, сегодня исключительную важность имеет социальная адаптация специалиста, его умение работать с людьми, в команде. Выпускники вуза должны уметь комфортно работать в трудовом коллективе любой иерархической сложности, строить деловые отношения с коллегами и начальством, жить в поликультурном, многонациональном обществе, быть терпимыми, толерантными, коммуникабельными [2, с. 3–5].

Вместе с тем успешность окончания всего цикла обучения в вузе зависит от того, насколько быстро и качественно вчерашние школьники смогут адаптироваться к новым требованиям. Поэтому сегодня одной из острейших проблем образования является адаптация студентов-первокурсников к изменившимся социально-психологическим условиям, учебной нагрузке и в целом к резкой смене нового для них мира.

Данный процесс обусловлен неизбежным переходным периодом от обучения в школе к обучению в вузе и характеризуется значительными изменениями подростков в системе отношений. Студенты оказываются в новой для себя среде, где принципиально меняются нормы поведения, ценностные ориентиры. Неизбежным является конфликт интересов: кто-то выражает претензии на лидерство, а кто-то сознательно уходит от этой борьбы, подавляя свои притязания. Конфликт наблюдается во всем: манере одеваться, необходимости ставить интересы нового коллектива выше своих, выстраивать новые виды социальных связей с однокурсниками.

Процесс адаптации представляет собой алгоритм приспособления студентов к принципиально новым условиям социального взаимодействия и обучения. «Погружение» студентов в неизведанную ранее систему психологических связей представляет собой развернутый во времени процесс выработки новых социальных норм, и ключевым звеном становится социально-психологическая адаптация (СПА). Именно она

отвечает за формирование у студента требуемого уровня в учебной деятельности, и от того, насколько быстро и легко она пройдет, зависит степень успешности адаптации студента.

В ходе СПА могут иметь место как положительные, так и отрицательные поведенческие факторы, которые способны оказать непосредственное влияние на скорость процесса адаптации. К отрицательным относятся такие как повышенная учебная нагрузка, психологическая некомпетентность в отношениях со сверстниками и преподавателями, конфликтные отношения с однокурсниками, а также отсутствие психологического и бытового комфорта.

Различные авторы, исследующие проблему СПА, считают главным средством адаптации активное усвоение социальных норм, способов деятельности и ценностей. К социально-психологическим средствам адаптации они относят выработку образцов мышления и поведения, приобретение и развитие навыков межличностного общения. На процесс адаптации к новой культурной среде влияют также и такие индивидуальные факторы, как возраст, черты личности, характер и темперамент, конформизм или неуверенность в себе, а также ситуативные, возникающие помимо воли личности (лимит времени, состояние стресса и т. д.).

В то же время дезадаптация, как обратное явление социальной адаптации, представляет собой психическое состояние, при котором психосоциальный статус человека не соответствует той обстановке, в которой он оказывается, что вызывает трудности приспособления к новым условиям. Дезадаптация является барьером на пути развития личности. Чаще всего она проявляется у студентов на первом курсе по причине резкого изменения привычных условий пребывания.

Происходит это по разным причинам, но одной из главных, по нашему мнению, является несоответствие потребностей личности в новой социальной среде. Этот конфликт порождает психическое напряжение и стресс, при наступлении которого организм автоматически включает защитные механизмы, оберегая личность от дальнейших стрессов. В таком состоянии студент не способен адекватно реагировать на психотравмирующие ситуации.

Симптомы дезадаптации многочисленны. К основным исследователи относят тревожность, упрямство, страхи, неспособность сосредоточиться на чем-либо, неуверенность, агрессию, конфликтность, чувство неполноценности, лживость и различные психосоматические расстройства. Поэтому организация социально-психологической адаптации студентов преимущественно на первом курсе является актуальной и насущной проблемой. Крайне важно сконцентрировать усилия на формировании оптимальной адаптации студентов к обучению, снижению

уровня их тревожности и повышении самооценки, развитии групповой сплоченности.

Обязательными являются создание благоприятного психологического климата в студенческом коллективе, а также изучение психологического состояния студентов в процессе адаптации, проведение тренингов, способствующих снижению уровня тревожности и повышению самооценки студентов, развитие психологической готовности к длительному обучению.

Отдельно следует отметить в СПА роль старосты как органа студенческого самоуправления учреждения, одного из важнейших звеньев в управленческом взаимодействии студентов и администрации вуза. Староста учебной группы является по факту промежуточным звеном между студентами и руководством вуза, выполняет некоторые административные функции [3].

Будучи студентом, староста может помочь сократить зажатость и дистанцию между обучающимися и администрацией вуза, так как находится на более близкой студенту позиции. Он может выступить промежуточным звеном в коммуникации, что поможет студентам легче выражать свои вопросы, сомнения и пожелания.

В случае если староста имеет определенный опыт или обучается в вузе не первый год, он может помочь студентам ориентироваться в новой социальной среде, рассказать об особенностях культуры и традиций высшего учебного заведения, поделиться полезными советами и предложить помощь в освоении новых коммуникативных навыков. Он также может организовать интеграционные мероприятия, на которых студенты смогут установить межличностные связи.

Староста также может стать эмоциональной опорой для студентов, поддержать своих сокурсников, выслушать их проблемы и предложить помощь. Он может создать дружескую атмосферу в группе и показать, что студенты не остаются один на один с проблемами. Дополнительно следует отметить и такую важную функцию, как организация старостой дополнительных мероприятий, направленных на преодоление коммуникативных барьеров, а также неформальных встреч, в ходе которых может осуществляться общее знакомство однокурсников между собой.

Умение работать с группой, организаторские способности и влияние на окружающих считаются наиболее важными качествами старост [4, с. 127]. Положительными сторонами своей деятельности старосты отмечают повышение мотивации к учебе, развитие лидерских качеств и ответственности, получение информации из первых уст, общение с коллективом, повышение интереса к общественной жизни, развитие доверия к окружающим, получение опыта работы старостой [3, с. 193].

Однако успешность выполнения данной работы старостой может осложнять ряд объективных и субъективных обстоятельств, связанных

с психологией управления. К таковым относятся нехватка свободного времени или возможностей, отсутствие финансирования или личная финансовая несостоятельность отдельных членов коллектива, а также межличностные конфликты внутри группы. Кроме того, у старосты может попросту не оказаться необходимых морально-деловых качеств для сплочения коллектива.

Часто проблема кроется в том, что назначение старосты происходит административно-командными правами, без глубокого изучения личности. Помимо этого, за время нахождения в должности староста по ряду причин может не занять соответствующее положение в коллективе. Для решения этих проблем необходимо проводить обучение членов старостата, улучшать коммуникацию между ними и повышать мотивацию студентов к участию в работе совета старост, а также создать четкие правила работы старостата.

Таким образом, староста играет важную роль в социально-психологической адаптации студентов. От его персональных деловых качеств, усилий и компетенций в немалой степени зависит та оперативность, с которой студенческий коллектив на первом году обучения может пройти сложный процесс социальной адаптации к изменившимся условиям. Староста своим авторитетом и влиянием может снизить стрессовые ситуации и вызовы, с которыми студенты сталкиваются в первые годы обучения в вузе, а также он способствует активному усвоению социокультурного опыта студенческим коллективом [5, с. 13]. Вместе с тем со стороны администрации вузов также требуется уделить должное внимание проблемам старостата и глубже вникать в процессы выбора, обучения и последующей поддержки старост как активных проводников идей и директив управленческого состава вуза.

Список использованных источников

1. Педагогика / под ред. П.И. Пидкасистого. – М., 2016. – 408 с.
2. Розов, Н.Х. Значение психологии и педагогики для подготовки высококачественных выпускников высшей школы / Н.Х. Розов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 20, Пед. образование. – 2017. – Вып. 2. – С. 3–10.
3. Филясова, Ю.А. Староста академической группы в университете: предпосылки для формирования управленческих навыков и лидерских качеств / Ю.А. Филясова, Д.Д. Хребтович // Информация – Коммуникация – Общество (ИКО-2019) : тр. XVI Всерос. науч. конф., Санкт-Петербург, 24–25 янв. 2019 г. – СПб., 2019. – С. 372–378.
4. Городецкая, И.В. Проблема лидерства в студенческой среде ВГМУ / И.В. Городецкая, В.В. Горбачёв, Н.А. Клопов // Вестн. Витебск. гос. мед. ун-та. – 2014. – № 1. – С. 121–128.

5. Моделирование профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности : моногр. / Л.В. Тарасенко, О.А. Нор-Аверян, В.А. Кирик, Г.А. Угольницкий, Н.Х. Гафиатуллина, М.А. Васьков ; под ред. Ю.Г. Васькова. – Ростов н/Д, 2016. – 220 с.

УДК 005.32-057.177

М.В. Михайловская, В.В. Сергеевич

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Задачи, которые стоят перед руководителем, предполагают определенные навыки контроля и управления своими эмоциями, поиск необходимой информации для принятия важных управленческих решений путем распознавания эмоционального состояния партнера, адекватного восприятия полученной информации.

Эмоциональный интеллект (EQ) – это вид интеллекта, который включает в себя способность осознавать и распознавать собственные эмоции, эмоции других людей, а также управлять ими. Данный термин был введен в 1990 г. Дж. Майером и П. Саловеем. Эмоциональный интеллект состоит из нескольких компонентов: самосознание, умение контролировать собственные эмоции, социальное сознание и умение управлять взаимоотношениями [1, с. 30]. Для каждого человека уровень развития каждого из представленных компонентов может быть различным. К примеру, один человек может хорошо справляться со своими эмоциями, но иметь слабое влияние на других, а другой человек может быть сильным лидером во взаимоотношениях, но не уметь контролировать свои эмоции [2, с. 18].

Эмоциональный интеллект играет значимую роль для руководителей, поскольку важно, чтобы они могли полностью раскрыть потенциал своих сотрудников и обеспечить эффективное руководство. Руководитель, который умеет устанавливать эмоциональную связь со своей командой, обладает способностью воздействовать на персонал более эффективно и достигать желаемых результатов. Если руководитель является эмоционально привлекательным лидером, он создает атмосферу доверия и взаимопонимания среди сотрудников. Руководителю необходимо демонстрировать понимание и чувство эмпатии к потребностям и эмоциям своей команды. Благодаря этой способности руководитель может эффективно мотивировать своих сотрудников и стимулировать их к достижению целей [2, с. 19]. Руководитель сможет лучше понимать индивидуальные предпочтения, потребности и сильные стороны каж-

дого сотрудника только в случае эмоционального расположения к себе своей команды. Это позволяет эффективно распределять обязанности и создавать сбалансированные рабочие группы.

Для обеспечения профессиональной эффективности сотрудников, их эмоциональные и социальные потребности имеют такое же важное значение, как и материальные. Исследования показывают, что руководители, проявляющие большой интерес и активное участие в проблемах своих подчиненных, способствуют повышению удовлетворенности сотрудников своей работой [3]. Руководители, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта, способны принимать более качественные управленческие решения. Эмоциональная устойчивость, эмпатия, умение управлять конфликтами способствуют принятию осознанных и эффективных стратегических и тактических решений. В связи с этим возрастает роль тренинговых программ для руководителей, которые направлены на развитие их социальной и эмоциональной компетентности. Эффективному руководителю необходимо корректировать свой стиль управления в зависимости от ситуации и применять различные навыки, связанные с эмоциональным интеллектом. Передавая свой энтузиазм и целеустремленность команде, он стимулирует сотрудников к выполнению работы [2, с. 20].

Для повышения эмоционального интеллекта необходимо разобраться, что такое эмоции, откуда они возникают и зачем они нужны. Эмоция – это психический процесс, который отражает субъективную оценку существующих или возможных ситуаций и объективного мира [4, с. 197]. Каждая эмоция вызывает специфические физиологические реакции в нервной, эндокринной, дыхательной, пищеварительной и других системах организма. Продолжительность эмоции обычно не превышает 90 с, после чего человек самостоятельно решает: продлить это состояние или нет.

Изначально может показаться, что все просто: необходимо немного подождать и эмоция сама пройдет. Однако сложность заключается в том, что помимо первичных эмоций, возникающих в ответ на непосредственный раздражитель, могут также возникать вторичные эмоции, которые вызываются оценкой ситуации. Очевидно, что на самом первом этапе гораздо проще управлять эмоциями, когда только происходит анализ сложившейся ситуации.

В процессе управленческой деятельности и принятия решений необходимо научиться словесно выражать свои эмоции. Когда есть четкое понимание чувств, переживаний, то становится проще анализировать их происхождение, что значительно упрощает понимание последующих реакций и позволяет управлять ими. Затем стоит ясно определить, какие цели необходимо достичь в данной ситуации [3]. Прежде чем регулиро-

вать состояние, полезно задуматься о том, какие отношения нужно установить с собеседником, и как естественные реакции на события могут привести к желаемому результату. В данной ситуации важно учитывать и невербальные сигналы для получения полной картины происходящего. Например, когда человек спокоен, то его движения, речь будут размеренными, спокойными. В противном случае, если человек нервничает, то он будет суетиться, говорить быстро, запинаться [4, с. 198].

Говоря про невербальные средства, немаловажно отметить мимическую обратную связь. Не только эмоции могут вызывать непроизвольную мимику, но и произвольная мимика может инициировать появление эмоций.

Таким образом, эмоциональное состояние руководителя может сильно повлиять на качество принимаемых им решений. Позитивные эмоции способствуют творческому и гибкому мышлению, что может привести к новым идеям и инновациям. С другой стороны, негативные эмоции могут сужать видение и приводить к решениям, основанным на эмоциональных реакциях, а не на объективных фактах и данных. Поэтому руководитель должен уметь управлять своими эмоциями.

Кроме того, эмоции играют важную роль в коммуникации и взаимодействии с подчиненными. Руководитель с высоким уровнем эмоционального интеллекта способен объективно воспринимать и отвечать на эмоциональные потребности своих сотрудников. Это создает доверие и поддерживает сильные рабочие отношения [3]. Управленческая деятельность требует от руководителя грамотно управлять своими эмоциями в любых ситуациях. Он должен быть способен управлять стрессом, проявлять терпение, а также эффективно решать конфликты. Руководитель с развитым эмоциональным интеллектом способен поддерживать здоровый климат в коллективе и мотивировать своих сотрудников.

Список использованных источников

1. Угрюмова, Н.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте и эмоциональной креативности в психологии / Н.В. Угрюмова // *Соврем. наука.* – 2020. – № 1. – С. 30–32.
2. Алексеевко, И.В. Значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителей и способы его повышения / И.В. Алексеевко, Е.Д. Букатых, К.С. Еске, А.В. Радзевич // *Вестн. ун-та Рос. академ. образования.* – 2018. – № 3. – С. 17–24.
3. Шабанов, С. Эмоциональный интеллект. Российская практика / С. Шабанов, А. Алешина. – Изд. 6-е. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 432 с.
4. Шастина, А.Е. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности работы руководителя / А.Е. Шастина // *В мире науч. открытий.* – 2019. – № 12. – С. 197–203.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

БОРОДЕЙКО Владислав Александрович, старший научный сотрудник государственного учреждения образования «Институт пограничной службы Республики Беларусь».

БУЛАЙ Арианна Сергеевна, студентка Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

БУРАКОВ Сергей Леонидович, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ВИШНЕВСКАЯ Валентина Петровна, главный научный сотрудник государственного учреждения образования «Институт пограничной службы Республики Беларусь», доктор психологических наук, профессор.

ГАВРИЛЮК Михаил Николаевич, заместитель начальника кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ГОЛУБЕВ Василий Леонидович, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат философских наук, доцент.

ДАШКЕВИЧ Полина Александровна, студентка Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

ДУБИНКО Наташа Александровна, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат психологических наук, доцент.

ЖУКОВСКАЯ Марина Александровна, преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КАВЕЦКАЯ Валерия Олеговна, студентка факультета права учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КОЛМАКОВ Александр Андреевич, доцент кафедры социальной и организационной психологии факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета, кандидат психологических наук, доцент.

КОТОВ Виктор Викторович, начальник Центра психологического обеспечения Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

КРИНЧИК Дарья Николаевна, адъюнкт учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

КУЗЬМИНА Галина Анатольевна, преподаватель кафедры философии и социально-гуманитарных дисциплин Восточно-Сибирского института МВД России.

КУЦКО Руслан Васильевич, участковый инспектор милиции охраны общественного порядка Ивацевичского РОВД.

ЛАСТОВСКИЙ Александр Андреевич, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

МИСУН Елена Николаевна, начальник кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат социологических наук, доцент.

МИХАЙЛОВСКАЯ Мария Витальевна, студентка Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

ПАСТУШЕНЯ Александр Николаевич, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», доктор психологических наук, профессор.

ПОПОВА Анастасия Александровна, доцент кафедры кадрового обеспечения и управления персоналом в органах внутренних дел Центра кадрового, психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности органов внутренних дел Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент.

САГАЙДАК Светлана Станиславовна, заведующий лаборатории психофизиологии и профессиографии научно-методического учреждения Белорусского государственного университета «Республиканский центр проблем человека», кандидат психологических наук.

СЕРГИЕВИЧ Виолетта Викторовна, студентка Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

СИЗОВА Светлана Борисовна, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

УРБАНОВИЧ Алексей Аркадьевич, профессор кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат исторических наук, доцент.

ФОМИН Юрий Алексеевич, доцент кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», доцент.

ХАЛАПСИН Антон Борисович, адъюнкт учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».

ШЕВЦОВА Алла Леонидовна, доцент кафедры экономической политики и государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Содержательные характеристики индивидуальной управленческой концепции руководителя	3
<i>Вишневская В.П., Бородейко В.А.</i> О построении модели руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности	3
<i>Дубинко Н.А.</i> Мотивационные условия успешной реализации управленческих решений в контексте индивидуальной управленческой концепции руководителя	8
<i>Кринчик Д.Н.</i> Динамика изменений социально-психологических установок в мотивационной сфере руководителей в системе органов внутренних дел	11
<i>Куцко Р.В.</i> Влияние индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел на процесс адаптации молодых сотрудников	13
<i>Мисун Е.Н., Ластовский А.А.</i> Использование информационных технологий в подготовке управленческих кадров органов внутренних дел Республики Беларусь	15
<i>Пастушеня А.Н.</i> Целевой комплекс в деятельности руководителя	19
<i>Сагайдак С.С., Котов В.В.</i> Структура профессионального общения руководителя при реализации индивидуальной управленческой концепции	23
<i>Сизова С.Б.</i> Теоретический анализ подходов к выделению структурных компонентов Я-концепции личности в контексте индивидуальной управленческой концепции руководителя	31
<i>Урбанович А.А.</i> Саморазвитие и самосовершенствование руководителя как предпосылка формирования оптимальной индивидуальной управленческой концепции	35
<i>Фомин Ю.А.</i> Социально-психологическая адаптация курсантов и возможности управления ею на основе индивидуальной управленческой концепции руководителя	41
<i>Халапсин А.Б., Колмаков А.А.</i> Лидерская роль руководителя в системе органов внутренних дел как условие успешной реализации им индивидуальной управленческой концепции	49
Раздел II. Психолого-педагогические и идеологические аспекты управленческой деятельности как детерминанты формирования и становления индивидуальной управленческой концепции руководителя	55
<i>Булай А.С., Шевцова А.Л.</i> Составляющие личности эффективного руководителя (на примере Петра Мироновича Машерова)	55
<i>Бураков С.Л.</i> Управленческие и психолого-педагогические аспекты поиска актуальных форм и путей патриотического воспитания в образовательном процессе	60
<i>Гаврилюк М.Н.</i> Психологические особенности вступления в должность руководителя в повседневных условиях и в экстремальных ситуациях (по материалам зарубежных источников)	67

Гаврилюк М.Н., Попова А.А. Влияние личностных и деловых качеств руководителя на деятельность сотрудников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях	70
Голубев В.Л. Роль руководителя в поддержании имиджевого ресурса корпоративных мероприятий, традиций и ритуалов	75
Дашкевич П.А. Формирование основных качеств личности лидера на этапе выбора учреждения высшего образования	79
Жуковская М.А. Формирование управленческой саморегуляции у будущих офицеров органов внутренних дел	81
Кузьмина Г.А. Роль руководителя в формировании и сохранении психологической безопасности сотрудников органов внутренних дел при осуществлении служебно-боевой деятельности в условиях вооруженного конфликта	84
Ластовский А.А., Кавецкая В.О. Психологические аспекты преодоления социальной дезадаптации студентов: управленческое влияние старост	88
Михайловская М.В., Сергеевич В.В. Влияние эмоционального интеллекта руководителя на принятие управленческих решений	93
Сведения об авторах	96

Компьютерная верстка в программе InDesign. Расширение .pdf.
Доступно для Windows, macOS, Linux.

Технический редактор *А.В. Мозалевская*
Корректор *М.С. Прушак*

Дата подписания к использованию 04.11.2024.

Объем издания: 1,32 МБ.

Издатель:
учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/102 от 02.12.2013.
Пр-т Машерова, 6А, 220005, Минск.