

2. Пастушеня, А.Н. Исправительная психология : учеб. пособие / А.Н. Пастушеня. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2016.

3. Спицнадель, В.Б. Пенитенциарная система: понятие и общая характеристика, соотношение с пенитенциарным правом / В.Б. Спицнадель, С.И. Вележков // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – 2003. – № 1.

УДК 159.923

В.О. Зверев

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ПРИ РУКОВОДСТВЕ ЖЕНСКИМ СЛУЖЕБНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Сердцевиной профессионально-женской природы является эмоциональная палитра красок, которая и позволяет создать собирательный портрет женщины-сотрудника полиции. К наиболее ярким мазкам и их оттенкам можно отнести гиперобщительность, впечатлительность и доверчивость, сентиментальность и раздражительность, реже слезливость (легкая изменчивость настроения по незначительным, сиюминутным поводам или причинам). В то же время женщина готова быть гибкой (предупредительной, обходительной) и чуткой, чувственной (со-страдательной). Ее отличает умение подчиняться (исполнительность), ответственность за порученное дело, способность акцентироваться на деталях, а порой, и приносить в жертву личные интересы. Кроме того, женщина-сотрудник (по сравнению с мужчиной) быстрее и с меньшими потерями для психики справляется с воздействием на нее внешних стрессоров и внутренних переживаний, источником которых является профессиональная среда (ее субъективная и объективная составляющие). Женщина, как правило, трудолюбивая и усидчивая; она по-другому видит профессиональный мир и свое предназначение в нем.

Разумеется, названные параметры явили собою лишь приблизительный и дискретный профиль женщины в полицейской профессии. Ввиду «многоликости» женщины вряд ли кому-то удастся написать окончательный ее портрет. И все же, несмотря на то, что гештальт оказался незавершенным, учет представленных характеристик призван помочь успешно выстраивать и поддерживать на оптимальном уровне субординационные отношения в женском коллективе, рассчитывать на его эффективность.

Какая же управленческая модель (стиль управления) в женском коллективе может быть названа в большей степени эффективной? Каковы особенности реализации руководителем своей индивидуальной

управленческой концепции при руководстве женским служебным коллективом? Отвечая на эти вопросы, предлагаем бегло взглянуть на психологию организаторской деятельности мужчины-руководителя сквозь призму реализации его профессионально-ролевых статусов.

Итак, начальник женского подразделения прежде всего должен быть знатоком женской натуры (сущности), *«Утонченным коммуникатором»*. Опираясь на знания бытовой психологии и научно-психологические приемы, переходя на чувствительный уровень общения, следует изыскивать индивидуально-ориентированный подход к каждому из своих сотрудников (работников). Любая из женщин – *«Микрокосмос»*. В своем своеобразии они неповторимы, и отношение к ним должно быть исключительно персонифицированным и дифференцированным. Проявление изложенного видится в ходе организации делового общения в женском подразделении (при обсуждении текущих вопросов, постановке задач и подведении итогов, при похвале и во время критики и пр.). Здесь важно осознавать, принимать во внимание, а порой и с уважением подчеркивать статусную поименную разницу (должности, чины, регалии, заслуги, опыт, компетенции и др.).

Забываясь о сплоченности коллектива, защищая незыблемость его ценностей и традиций, он обязан быть стратегом, *«Гроссмейстером»*, готовым не только предугадывать и разгадывать разного рода хитро-сплетения в умах и сердцах своих подчиненных, возможные коммуникативные демарши и эксцессы, но и, по аналогии с шахматным гамбитом, уметь жертвовать меньшими интересами для достижения высоких целей. Допустима и другая метафора. Если сравнить образ главной фигуры в подразделении (начальник) с королем на шахматной доске, то его непосредственным единомышленником и соратником, самой сильной боевой единицей является ферзь или королева. Будучи заместителем начальника (назначенец) или неформальным лидером в коллективе, она может выступать и *«экспертом по женской психологии»*: идентифицировать деструктивные настроения и мнения, помогать предотвращать и урегулировать межличностные противоречия и конфликты, стимулировать мотивацию, лоббировать профессиональную инициативу и заинтересованность подчиненных и т. п.

В стремлении снискать всеобщую симпатию и признание со стороны подчиненных начальник может проигрывать роль *«Демократа»* и *«Гуманиста»* с акцентом на великодушие. Особенностью этого образа будет разумное намерение идти навстречу коллективным или персональным ожиданиям в удовлетворении незначительных просьб, потребностей или послаблений по службе (например, отгулы, отпуск в комфортный месяц, коррекция продолжительности рабочего дня).

Но все же центральное место в профессионально-ролевой концепции занимает статус «*Руководителя*». При всем многообразии его лидерских характеристик и психолого-педагогических средств воздействия выделим лишь те инструменты, которыми желательно оперировать в женской среде. Речь, главным образом, идет об управленческом стиле под названием «мягкая сила». Отличительной ее особенностью, на фоне эмоциональной уравновешенности и терпения, интеллектуальной мудрости и дальновидности начальника, является его интеллигентная манера речи, убеждения. Он не приказывает, а предлагает выполнить распоряжение в форме просьбы. Неприказная терминология и товарищеская тональность «подкупает» и обязывает женщину, повышает ее самооценку, добавляет уверенности в собственных силах, умножает самооценку как исполнителя. Порой личная просьба уважаемого человека, как мощный мотиватор самоотверженности, имеет гораздо больший вес, нежели прямой приказ.

Завершая краткий обзор профессионально-ролевых статусов, полагаем, следует отметить, что «женскому начальнику», «отцу-командиру» в целях поддержания неоспоримости своего авторитета, а также бесперебойной и результативной работоспособности вверенного ему личного состава желательно обладать дополнительными компетенциями. К тем из них, которые можно приобрести опытным путем (пусть и частично), отнесем следующие: умение эмоционально думать или «размышлять по-женски»; чувствовать атмосферу женского коллектива, быть готовым к переменчивости его поименного, в том числе микрогруппового настроения; в неформальной обстановке оставаться доступным и непринужденным.

В заключение, думаем, стоит отметить, что, во-первых, стереотип о неженских профессиях на сегодня окончательно развенчан, и любые реваншистские настроения лишены всяческого смысла. И, во-вторых, понимание женской души (менталитет, мировосприятие) и управление женским коллективом – это небудничное занятие и необыденное ремесло, а, как говорится, «вид изящного искусства», овладение которым дано не каждому мужчине. Искусное же мужское доминирование в женском подразделении полиции и вовсе недостижимый горизонт, идеал, к которому можно лишь приблизиться. Подспорьем на этом пути будут изложенные в статье мысли, квинтэссенция которых заключается в следующем. Согласно авторскому внутреннему видению женской природы и ряду психологических особенностей ее организации на службе, единственно оптимальным стилем руководства может быть опора начальника на собственную интуицию (опыт, помноженный на интеллект), а также бережное выстраивание долговременных доверительных и лично значимых отношений.