

текущим показателям. Поэтому всегда важно не только иметь «базовый набор», но и продолжать гармоничное развитие своих качеств.

Таким образом, наличие психологической компетентности, развитых личностных, профессиональных и деловых качеств позволяет руководителю в системе органов внутренних дел эффективно реализовать свою индивидуальную управленческую концепцию.

Список использованных источников

1. Халмаматова, Л.А. Психология управления как средство повышения качества работы современного руководителя / А.А. Халмаматова // Бюл. науки и практики. – 2019. – Т. 5. – № 3.

2. Гилёва, М.Н. Профессиональные компетенции управленца в сфере экономического развития города / М.Н. Гилёва // Управление закупками в актуальных социально-экономических условиях : сб. науч. докл. IV Междунар. науч.-практ. симпозиума / отв. ред. И.П. Гладилина. – М., 2022.

3. Дунина, А.Ю. Влияние качеств руководителя на работу предприятия сервиса / А.Ю. Дунина // Актуальные вопросы права, экономики и управления : сб. материалов IV Всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых с междунар. участием / гл. ред. И.Н. Суетин. – Чебоксары, 2022.

УДК 005.32

А.Н. Пастушеня

ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНУЮ УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ КОНЦЕПЦИЮ

Первостепенной внутренней причиной содержания деятельности и иной разумной активности человека является ее целевая определенность. В теоретических работах, раскрывающих психологию деятельности, социального поступка, цель рассматривается как образ желаемого результата, на достижение которого субъект направляет свои усилия и тем самым осуществляет деятельность. Такое определение цели, как одного из элементов психологического механизма деятельности, дает ее общее понимание. Нами обосновано, что содержание цели заключается не только в видении желаемого результата, но и способа, пути его достижения. Ведь без его осознания субъект не сможет целесообразно разумно действовать. Путь получения желаемого результата, т. е. достижения цели, осознается как выполнение определенных действий, мероприятий, деятельностей, благодаря чему будет достигнута цель и получен желаемый результат. При этом необходимо отметить, что цель,

хотя и представляет собой феномен сознания, далеко не всегда имеет достаточную ясность, которую можно рассматривать как конкретность представлений о желаемом результате и пути его достижения. В психической регуляции деятельности проявляются целевые ориентиры (стремления), выражающие не только ее желаемый результат в виде создаваемого продукта или некоторого социального события. Субъект имеет и ряд иных стремлений. Так, он стремится обеспечить определенное восприятие себя другими людьми и для этого проявляет себя определенным образом перед ними, в том числе осуществляя взаимодействие, управление, влияние и т. д. Осуществляя трудовую деятельность, он стремится обеспечивать личные интересы (притязания, ценности), а также реализовывать свои правила, освоенные способы ее осуществления. Эти и иные стремления субъекта трудовой деятельности наполняют его целевой комплекс. При этом некоторые из таких стремлений могут быть противоположными добросовестному выполнению деятельности и ее социально полезному результату.

Рассматривая целеполагание в управленческой деятельности (управленческое целеполагание), необходимо отметить, что руководитель определяет цели и задачи деятельности персонала организации или ее подразделения по различным направлениям, в том числе по решению возникающих проблем и осуществлению преобразований в функционировании всех составляющих организации: организационных условий и регламентов, технологий и оборудования, финансов, маркетинга и логистики, информационного обеспечения, материальной базы и др. Управленческое целеполагание охватывает пути и способы решения определяемых задач, необходимые для этого виды работ и мероприятия с назначением исполнителей и лиц, ответственных за их выполнение. Эти целевые «регулятивы» выражаются в различных формах управленческих решений (предъявляемых требованиях, поручениях, планах, программах, приказах, регламентирующих нормативных документах). Следует отметить, что в управленческом целеполагании обнаруживается явление, когда ставящиеся задачи определяют – что необходимо подчиненным делать, но не проясняют, какой результат надо достичь или к какому стремиться. Осуществляя управленческое целеполагание (в виде управленческих решений), руководитель определяет и целевые ориентиры собственной деятельности, имеющей различные формы, что выражает его намерения лично делать и какие результаты достигать, хотя последнее не всегда осмысливается и достаточно четко осознается.

Опираясь на методологический принцип детерминизма в психологии, следует считать, что управленческое целеполагание (как системообразующая составляющая управленческой деятельности) детермини-

руется внешними и внутренними факторами, а также осуществленными действиями и их результатами. К внешним факторам относятся запросы общества на результаты деятельности организации, требования и контроль вышестоящих органов, социальный контроль со стороны общества, потребителей, а также работников организации, внешние возможности достижения организацией необходимых результатов в своей деятельности при приемлемых затратах, а также возможности внутренние, представляющие человеческий, материально-технический, финансовый и технологический потенциал организации. Внутренние факторы представляют собой личные интересы и ценности, усвоенные руководящие идеи (принципы), правила и стереотипы управленческой деятельности, компетентность и другие качества руководителя. Осуществленные ранее руководителем действия и их результаты также влияют на принятие решений, что связано с установкой на обеспечение стабильности и последовательности своих целей и путей их достижения, мотивацией упорства, самоутверждения и поддержания своего имиджа, избежания признания ошибочности ранее принятых решений и совершенных действий.

Особое значение имеют интересы (ценности, стремления) руководителя. Они, с одной стороны, выражают достижение определенных результатов в деятельности организации, включая обеспечение субъективно приемлемого уровня заработной платы работников, условий труда и их социального самочувствия. С другой стороны, интересы руководителя ориентированы на собственные потребности и ценности, удовлетворение которых может частично зависеть или вообще не зависеть от результатов деятельности организации. Эти сугубо личные интересы порождают соответствующие стремления руководителя в деятельности и реализации должностного положения. Они по-разному могут соотноситься с интересами организации, общества и страны. Наиболее оптимальное их соотношение заключается в согласованности (гармоничности), когда деятельность руководителя, направленная на эффективную работу организации и во благо общественных интересов, обеспечивает удовлетворение личных интересов.

Это возможно, когда добросовестный труд с высокой компетентностью во благо интересов организации, общества и страны приносит материальные и моральные блага руководителю, а уклонения от такого труда или неспособность его осуществления, замещение его очковтирательством, формализмом, перекладыванием ответственности или иными манипулятивными действиями влечет для него отрицательные последствия. Это универсальное и идеальное условие для ориентации руководителей на добросовестный труд во благо интересов организации и на саморазвитие профессиональной компетентности.

В управленческом целеполагании и проявляемом руководителем отношении к труду определяющее значение имеет его личная позиция, сформированная в результате его общего и профессионального воспитания. В идеальном виде она выражается в высокой ценностной значимости плодотворного труда и разумного эффективного управления, в самоуважении при таком труде, в самоидентификации с мудрым и добросовестным руководителем, что обуславливает проявления профессиональной совести, ответственности и личного достоинства в труде. При такой позиции руководитель способен проявлять высокую самоотдачу в труде во благо успешной деятельности организации и социального самочувствия ее персонала, ставить это на первое место в соотношении с личными интересами материального и карьерного плана, веря при этом, что его добросовестный труд не повлечет ущерба для личных интересов и испытывая удовлетворение от положительных результатов, решения возникающих проблем, формирования работоспособного и позитивно настроенного коллектива.

Для более четкого понимания сущности личных интересов руководителя, а следовательно, его целевых ориентаций в управленческой деятельности необходимо обратить внимание на их возможные негативные проявления, которые могут быть присущи наемному руководителю со стабильным уровнем оплаты труда, слабо зависящем от эффективности деятельности организации. Они могут выражаться в следующих стремлениях:

минимизировать личную трудовую активность (затраты времени и нервно-психических сил на умственную и иную деятельность). Это проявляется в том, что руководитель не вникает глубоко в положение дел и довольствуется докладами подчиненных и поверхностными наблюдениями, не желает слышать о проблемах и необходимости их решать, не продумывает эффективных решений и не осуществляет должной и системной распорядительности и т. п.;

избегать личной ответственности, что может проявляться в представлении на утверждение вышестоящему руководству планов с минимальным риском невыполнения, в избегании освоения новых видов производства и внедрения инноваций, в уклонении от принятия ответственных решений и перекладывании должностных функций и ответственности на подчиненных или других лиц с равнозначным должностным положением;

сдерживать достижение более высокого результата деятельности организации для избежания установления вышестоящим руководством более напряженного задания на предстоящий период по принципу «от

достигнутого» и (или) для избежания повышения оценочного критерия с ориентацией на достигнутые показатели;

создавать видимость активности, подменя реальную плодотворную деятельность формальными и показными мероприятиями, которые не несут пользы, но отвлекают усилия подчиненных в ущерб решения задач, дающих результат, соответствующий миссии организации;

запрашивать в вышестоящей структуре наибольшие финансовые и иные материальные средства, штатную численность персонала, более льготные условия деятельности;

манипулировать информацией при докладах вышестоящему руководству об осуществляемой деятельности и ее результативности для создания положительного впечатления или снижения негативной реакции за упущения;

формировать у работников готовность к подчинению с одобрением своих действий без проявления критичности и предложений по улучшению положения дел, продвигать по карьерной лестнице работников прежде всего по личной преданности и избавляться от склонных к справедливой критике и разумным предложениям, альтернативным принимаемым решениям;

обеспечивать карьерную стабильность, для чего иметь заместителей, не создающих конкуренцию наличием высоких профессиональных компетенций и деловых качеств;

способствовать сокрытию недостатков, упущений и других негативных явлений для избежания критики и мер наказания от вышестоящего руководства, находить им объяснение, исключаящее или минимизирующее личную ответственность.

Эти возможные негативные стремления руководителей могут быть минимизированы при создании организационных условий, когда их проявление обнаруживается и критически оценивается как сверху (вышестоящей структурой), так и снизу – персоналом организации, а также при профессиональном воспитании руководителей, которое должно быть правильным по содержанию, формам и психолого-педагогической технологии.

Обобщая изложенное, можно сформулировать следующую закономерность в управленческом целеполагании. Она заключается в том, что руководитель, принимая управленческие решения, определяющие цели и задачи деятельности подчиненных и функционирования составляющих организации, ориентируется на комплекс необходимостей, относящихся как к миссии и интересам организации и страны, так и к личным интересам, проявляя при этом приверженность к определенным из них в соотношении с ожиданиями их реализации. Личная приверженность к

тем или иным интересам и соответствующие стремления руководителя выражают его ценностно-целевую позицию, которую можно считать одной из составляющих индивидуальной управленческой концепции.

УДК 159.923

Д.А. Пашкевич

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С ПОДЧИНЕННЫМИ КАК ЭЛЕМЕНТ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Эффективное взаимодействие в учреждении – тема, которая всегда будет затрагивать интересы как самих субъектов взаимодействия, так и тех, кто занимается ее изучением в данном направлении для выявления наилучших стратегий поведения. Чтобы ее детально разобрать, необходимо определиться с терминологией. Первое, на что нужно обратить внимание, – это понять, что представляет собой взаимодействие.

Существует множество определений. Так, М.Ю. Олешков считает, что взаимодействие – это процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающее их взаимную обусловленность и связь [1]. Вместе с тем, по мнению И.С. Блинковой, взаимодействие – это система взаимообусловленных индивидуальных действий, связанных циклической причинной зависимостью, при которой поведение каждого из участников выступает одновременно и стимулом и реакцией на поведение остальных [2]. М.Н. Бурмистрова считает, что взаимодействие – это согласованная деятельность по достижению совместных целей и результатов, по решению участниками значимой для них проблемы или задачи. Один из психологических законов, описанных С.Л. Рубинштейном, подчеркивает связь развития личности и деятельности [3]. Л.А. Карпенко рассматривает взаимодействие как процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. По ее мнению, взаимодействие выступает как интегрирующий фактор, способствующий образованию структур. Особенностью взаимодействия является его причинная обусловленность. Каждая из взаимодействующих сторон выступает как причина другой и как следствие одновременного обратного влияния противоположной стороны, что обуславливает развитие объектов и их структур. Если в процессе взаимодействия обнаруживается противоречие, то оно выступает источником самодвижения и саморазвития структур [4].