

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].

Анализ рассмотренных подходов различных авторов подводит нас к следующему определению. Взаимодействие есть совокупность действий субъектов, направленных друг на друга и имеющих разные цели (открытые, скрытые, предметные, духовные и др.).

Говоря о взаимодействии, исследователи часто касаются проблемы общения. Общение – это процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя восприятие, познание и понимание партнеров по общению (перцептивная сторона общения); обмен информацией (коммуникативная сторона общения); выработку единой стратегии взаимодействия (интерактивная сторона общения) [5].

Общение и взаимодействие – это два термина, которые часто рассматриваются в единстве, хотя между ними имеются существенные различия. Так, Б.Ф. Ломов рассматривает общение как специфическую форму взаимодействия человека с другими людьми, в ходе которого осуществляется обоюдный обмен представлениями, идеями, интересами [6].

Из определения общения видно, что оно является лишь частью взаимодействия или, если быть более точным, видом взаимодействия, в котором обозначены субъекты. Общение означает обмен информацией. С другой стороны, взаимодействие относится к действию таким образом, чтобы повлиять на другого. Поэтому более продуктивно будет рассматривать эффективное руководство подчиненными через призму взаимодействия. Так оно включает в себя как само общение, так и действия субъектов по отношению друг к другу.

Для эффективного выполнения поставленных задач и максимальной продуктивности организации необходимо учитывать множество сторон взаимодействия. Вместе с тем особое внимание стоит уделить общению, потому что именно оно в социальной системе является наиболее ярким вариантом взаимодействия между руководителем и подчиненными. Разновидностью ролевого общения является управленческое общение – общение между собеседниками, занимающими социальные позиции субординации или координации исходя из выполняемых ими социальных ролей, направленное на оптимизацию процесса управления и разрешение проблемы совместной деятельности в организации [5]. Взаимоотношения с подчиненными, подходы к повышению эффективности этого ресурса составляют важный содержательный элемент индивидуальной управленческой концепции руководителя.

В научной литературе понятие вертикальной системы используется для характеристики структур власти. Можно определить вертикальную систему государственного управления как систему государственных органов, осуществляющих централизованное управление, иерархически

расположенных по отношению друг к другу (один над другим), функционирующих на началах соподчинения, имеющих четко определенные и законодательно закрепленные полномочия, и обладающих определенной самостоятельностью [7].

Для продуктивного служебного общения руководителю необходимо учитывать ряд факторов, касающихся непосредственно самого этого процесса, и, осознавая их, умело воздействовать на процесс общения для достижения целей учреждения. Нужно учитывать как вербальную знаковую систему, так и невербальную.

Изучая деятельность руководителя учреждения уголовно-исполнительной системы (УИС), следует отметить, что в силу специфики деятельности в системе исполнения наказания, он несет ряд дополнительных функций, возложенных на него. Поэтому, раскрывая определение руководителя учреждения УИС, нельзя не согласиться с П.В. Голодовым в том, что «руководитель учреждения УИС – это должностное лицо, находящееся в подчинении руководителя территориального органа УИС, на которое официально возложено управление коллективом учреждения УИС, и несущее ответственность за его работу на основе принципа единоначалия, призванное организовывать людей на достижение целей и задач учреждения УИС, создавая, поддерживая и разрабатывая для этого в рамках своих полномочий специфические функции должностного лица (представителя власти)» [8]. Наличие власти является обратной стороной наличия ответственности, т. е. прямо пропорциональна ему – чем больше власти, тем больше ответственности. Поэтому руководителю УИС необходимо учитывать ряд факторов, о которых говорилось выше, а именно невербальной и вербальной коммуникации.

Вербальные коммуникативные средства представляют собой словесное взаимодействие сторон, осуществляемое с помощью знаковых систем, символов, главный из которых язык. Невербальная коммуникация в межличностном общении используется весьма широко. По некоторым данным, от 60 до 80 % информации от собеседника человек получает по невербальному каналу, потому что невербальное поведение выступает высшей формой существования и проявления психического мира личности [5].

При вербальной коммуникации необходимо в первую очередь учитывать этическое общение руководителя с подчиненными, уважение их личности, профессиональную грамотность относительно исполнения своих служебных обязанностей, приветствуется общая эрудированность руководителя. Сюда можно отнести также умение грамотно задавать вопросы, которые помогут руководителю вести беседу в нужном направлении, контроль произносимых фраз с целью недопущения воз-

никновения конфликтов, умение слушать речь собеседника для выявления наличия смысла с подтекстом, умение подобрать хорошо воспринимаемые и понятные для подчиненного слова.

Для эффективного взаимодействия сам руководитель, осознавая свою роль и свои действия, посредством внимательности и развития определенных навыков может управлять ими для подстройки к подчиненному с целью установления доверительного общения. Для этого ему понадобятся наблюдательность и умение повторять определенные особенности партнера по общению.

Подстройка – изменения в собственном поведении, которые делают человека более похожим на собеседника и создают между ними лучший контакт и доверие. Самая богатая по результатам, но самая трудоемкая подстройка – тотальная подстройка. Это максимальная подстройка к партнеру по всем доступным параметрам, когда его полностью, насколько это возможно, копируют. Хорошая подстройка та, которая, создав контакт между людьми, используется для ведения содержания и стиля общения в нужную сторону. Умение настроиться на одну волну с подчиненным является гарантией установления глубокого доверительного контакта, дальнейшего успешного взаимодействия с ним, что повлечет за собой возможность максимально использовать его потенциал в служебных целях.

Ведение – один из самых ярких и самых привлекательных эффектов грамотной подстройки. Ведение позволяет как бы «привязать» партнера на невидимую волшебную ниточку, с помощью которой его можно вести в нужном направлении. Ведение и есть именно этот «фокус», когда между партнерами создается невидимая связь и, изменяя собственное поведение, становится возможным менять поведение партнера, осуществлять его ведение [9].

Следует отметить, что, несмотря на то, что основной упор приходится на общение руководителя с подчиненными, однако для наиболее продуктивной работы необходимы и другие формы взаимодействия, например такие, как оказание взаимопомощи, которая поможет организовать всех сотрудников в одну команду, устранить разрозненность в коллективе, а также налаживание приятной дружественной обстановки, в которой каждый член коллектива будет чувствовать себя комфортно, сможет продуктивно выполнять поставленные задачи, и т. д.

Таким образом, для построения наиболее эффективной линии взаимодействия руководителя и подчиненного необходимо в первую очередь изучить те элементы, от которых зависит сам процесс взаимодействия, а именно: на что следует обращать внимание при общении, какую роль занимает руководитель в служебной деятельности подчиненного, пони-

мать, какая информация транслируется подчиненному посредством как вербальных, так и невербальных сигналов, и с учетом всего вышеперечисленного строить эффективную стратегию поведения для достижения максимального результата в служебной деятельности учреждения УИС.

Список использованных источников

1. Олешков, М.Ю. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины / М.Ю. Олешков, В.М. Уваров. – М. : Компания Спутник+, 2006.
2. Блинкова, И.С. Глоссарий современного педагога / И.С. Блинкова. – Тамбов : МБУДО ЦДОД, 2017.
3. Социально-педагогический словарь / М.Н. Бурмистрова, Л.Л. Васильева, Л.Ю. Петрова, А.В. Кашеева. – Саратов : ИЦ «Наука», 2016.
4. Краткий психологический словарь / Л.А. Карпенко, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Ростов-на-Дону : ФЕНИКС, 1998.
5. Урбанович, А.А. Психология управления / А.А. Урбанович. – Минск : Акад. МВД, 2019.
6. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984.
7. Каждаров, М.М. Вертикальная система государственного управления [Электронный ресурс] / М.М. Каждаров. – Режим доступа: http://www./ONG/Gosupravlenie/2_kazhdarov.doc.htm/. – Дата доступа: 20.03.2023.
8. Голодов, П.В. Правовое регулирование и организация деятельности руководителя учреждения УИС : монография / П.В. Голодов. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2007.
9. Козлов, Н.И. Подстройки [Электронный ресурс] / Н.И. Козлов. – Режим доступа: <http://psychologos.ru/articles/view/podstroyka/>. – Дата доступа: 20.03.2023.

УДК 159.9:34

О.Э. Схончик

ПОТРЕБНОСТЬ В САМОАКТУАЛИЗАЦИИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Понимание и учет внутренних движущих сил руководителей органов внутренних дел и правильное использование стимулов, побуждающих подчиненных работать с максимальной самоотдачей, выступают одним из важнейших условий эффективного управления. Мотивация, как совокупность внутренних и внешних факторов, выступает важнейшим фактором достижения личностью вершин профессионализма. Мотивированные сотрудники, как правило, достигают более