

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

значительных и устойчивых результатов в своей профессиональной деятельности.

Особую значимость мотивация имеет в деятельности руководителей и сотрудников органов внутренних дел, которая наряду с профессиональной и психологической подготовленностью является важнейшим условием максимально эффективного решения поставленных задач, как отдельным сотрудником, так и коллективом в целом. Мотивация руководителей и сотрудников может включать различные мотивы: стремление к приобретению высокого профессионального статуса и авторитета; чувство долга и чести; удовлетворение от причастности к выполнению важной социально значимой деятельности; желание чувствовать себя эффективным; стремление получить поощрительные стимулы и др. При этом важно наличие у них устойчивых мотивов профессиональной деятельности, которые будут определять долговременные планы службы в органах внутренних дел, возможность успешной самореализации в профессии.

В этой связи ключевое значение имеет использование руководителем всего потенциала мотивации в своей управленческой деятельности. Существуют различные мотивационные теории, которые подразделяют на содержательные, объясняющие поведение человека мотивами, основой которых являются те или иные потребности (А. Маслоу, Д. Макклелланд, К. Алдерфер, Ф. Герцберг), и процессуальные, устанавливающие совокупность факторов, взаимодействующих между собой в психологическом процессе формирования мотивации поведения (В. Врум, Портера-Лоулер). Согласно мотивационным теориям управления, индивид имеет систему внутренних и внешних побудительных сил, в основе которой лежат различные потребности.

Среди наиболее известных содержательных мотивационных теорий – теория иерархии потребностей А. Маслоу, объясняющая поведение человека присущими ему различного уровня потребностями. Согласно А. Маслоу, актуализация потребностей наиболее высокого уровня – потребностей в самоактуализации – как наиболее полной реализации своих способностей, таланта, личностного потенциала, реализации собственных замыслов, происходит по мере удовлетворения нижележащих, – потребностей физиологических, в безопасности, в общении, уважении. Однако по мере изучения самоактуализирующихся людей он пришел к выводу, что жесткой иерархии потребностей и последовательности их удовлетворения может и не быть. Вместе с тем у большинства людей он отмечал наличие стремления к самоактуализации – как актуализации собственных врожденных потенций, возможностей [4].

Потенциал актуализации изначально заложен во внутреннем мире человека и выступает главной движущей силой его жизни, выражающийся в стремлении личности к росту. К проблеме развития потенциала личности обращались многие ученые (К. Гольдштейн, К. Роджерс, А. Маслоу, Ш. Бюлер, В.Ж. Келли, В.Н. Марков, А.Г. Маклаков, С.В. Величко, Б.Ф. Ломов, Д.А. Леонтьев, Н.А. Коваль и др.). Д.А. Леонтьев понимал под личностным потенциалом интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, которая лежит в основе способности личности действовать, исходя из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности, сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давлений и изменяющихся внешних условий [3]. Раскрытие и развитие заложенного в человеке потенциала происходит посредством самореализации, личностного роста (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Ш. Бюлер, К. Роджерс и др.).

Самоактуализация, согласно А. Маслоу, проявляет себя «через увлеченность значимой работой», предполагает осознание человеком своего призвания и направленность на высшие ценности. В профессии самоактуализация проявляет себя через самореализацию, раскрытие внутреннего потенциала, самосовершенствование сотрудника. Причем чем более сложной является деятельность, тем в большей мере она воспринимается как возможность для самореализации, личностного и профессионального развития, поскольку предоставляет наибольшие возможности для удовлетворения потребности почувствовать себя компетентным, эффективным, профессионалом в данной области, осознавать себя причиной собственных действий [1]. Чувство самоактуализации, ощущение осмысленности индивидом своего существования через занятие интересным и значимым для него делом способствуют переживанию им особого состояния поглощенности деятельностью.

Особое значение самоактуализация приобретает в деятельности руководителя в системе органов внутренних дел. Благодаря осознанию им своего управленческого призвания, осмысленности своей реализации в важной сфере человеческой деятельности, какой является руководство людьми, его деятельность глубоко осмысленна и мотивирована. Наличие чувства самоактуализации позволяет, с одной стороны, формулировать гармоничную и системную индивидуальную управленческую концепцию, а с другой – обеспечивать ее эффективную реализацию.

Вместе с тем важно учитывать, что мотивация сотрудников может изменяться, например, по мере их личностного и социального роста, реализации в профессии, занимаемой должности, статуса. Причиной трансформации мотивов может также стать переживаемый кризис

социально-профессиональной самоактуализации (Э.Ф. Зеер), причинами которого могут быть внутренняя неудовлетворенность сотрудника возможностями реализовать себя в профессии, своим положением, изменение ценностно-смысловой системы и др. [2].

Список использованных источников

1. Гордеева, Т.О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана // Психология мотивации достижения. – М. : Смысл ; Изд. центр «Академия», 2006.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования : учеб. для акад. бакалавриата / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2021.
3. Леонтьев, Д.А. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е. Осин, А.В. Плотникова, Е.И. Рассказова // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России : материалы межрегион. науч.-практ. конф. – М., 2005.
4. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and personality : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ОСНОВЕ ЖИЗНЕННОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОПЫТА

Повышение эффективности деятельности руководителей в системе органов внутренних дел является актуальной задачей правоохранительной практики. Одним из путей ее решения является интеграция сведений об управленческом опыте руководителя, его связи с эффективностью управленческой деятельности.

Опыт – способ познания действительности, основанный на его непосредственном, чувственном практическом освоении. Опыт служит важным источником информации как о внешнем объективном мире, так и о психической жизни субъекта [2, с. 237]. Обычно выделяют следующие виды опыта: общечеловеческий (или исторический) опыт; групповой опыт (на макро- и микроуровне); индивидуальный опыт [3, с. 69]. Накопленный опыт позволяет сократить затраты времени на постижение «искусства жизни», уменьшает вероятность повторения ошибок, вооружает определенным алгоритмом жизнедеятельности.