

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.

Процесс использования накопленного опыта таит в себе определенную сложность:

1) по мнению С.А. Филипенка, «понимание личностного опыта как неповторимой психической реальности, порождающей уникальный смысловой контекст, делает невозможным повторение конкретного опыта кем бы то ни было, в том числе самим носителем данных переживаний. Воспроизведение опыта в научных целях позволит выявить лишь наиболее общие черты психической жизни человека, но не даст возможности воссоздать изменчивый смысловой контекст личностного знания, который в экспериментальных условиях неминуемо видоизменится»;

2) стремление зафиксировать пережитый опыт с помощью устойчивых характеристик и понятий языка позволяет выделить лишь отдельные его элементы;

3) концептуализация знания всегда обращена к прошлому переживанию, уже успевшему претерпеть некоторое изменение [4, с. 114].

Любой опыт как достаточно сложная реальность включает различные слои и элементы психики индивида, т. е. он *индивидуализирован*. Вот почему представления, имеющиеся в данном опыте, приобретают новый смысл и значение. «Под влиянием внешней реальности и в силу внутренней логики собственного развития отдельные компоненты нашего опыта, взаимодействуя друг с другом, непрерывно порождают новые структурные связи, лежащие в основе нашего опыта, – отмечает С.А. Филипенко. – Наш личностный опыт представляет собой иерархически организованную систему, и благодаря своему динамическому характеру он оказывается чрезвычайно гибким, что, в свою очередь, дает человеку возможность легче и быстрее приспосабливаться к изменчивой действительности» [4, с. 113].

Важное значение в деятельности руководителя играет всемерное использование накопленного управленческого опыта. Под управленческим опытом мы понимаем практический опыт управленческой деятельности на руководящей должности, получаемый в процессе реализации таких управленческих функций, как целеполагание и планирование деятельности организации, мотивирование, стимулирование, организацию и контроль деятельности подчиненных и др. Развитие руководителя идет главным образом по двум направлениям: изучение и присвоение опыта других руководителей (лично взаимодействуя с ними, изучая по различным источникам результаты их управленческой деятельности и др.); накопление собственного жизненного и профессионального опыта.

Управленческий опыт может включать следующие основные разновидности:

мотивационно-смысловой опыт, включающий варианты порождения смыслообразования и смыслоосознания своей управленческой деятельности: «приведение в порядок» своего образа мира и осознание смысла и ценности того, что руководитель делает и должен делать, актуализация устойчивых управленческих мотивов;

ценностный опыт, представляющий собой закрепленные в памяти для последующего применения примеры реализации и проявления собственных идеалов, нравственных норм, мотивов, интересов, убеждений и др., показавшие свою эффективность и востребованность;

рефлексивно-оценочный опыт, процесс постоянного переосмысления управленческой деятельности и своего соответствия оптимальным эталонам и личностным ценностям (включающий самооценку управленческой подготовленности с выделением в ней главного, существенного и второстепенного, сиюминутного). События управленческой деятельности активно «перерабатываются» и переживаются руководителем и становятся управленческим опытом. Другими словами, управленческий опыт – постоянный объект самоанализа;

ориентационный опыт, направленный на диагностику своего соответствия сложившейся управленческой ситуации и выявление имеющихся у руководителей возможностей. Каждое действие руководителя в процессе управленческой деятельности есть сигнал о том, насколько соответствовал той или иной ситуации конкретный руководитель, чему нужно учиться, что необходимо приобрести, в каком направлении следует работать над собой, и др.;

операциональный опыт, заключающийся в вооружении руководителя эффективными средствами, формами, методами, приемами, средствами, алгоритмом в целом выполнения тех или иных управленческих действий.

Управленческий опыт складывается под воздействием двух факторов. С одной стороны, этот опыт несет в себе печать конкретного социокультурного контекста, в котором он (опыт) формируется. По мнению Д.Ю. Варнавского, опыт руководителя не является абсолютно субъективным и индивидуальным, так как обусловлен предметной практической деятельностью, которая имеет социальный характер. Поэтому опыт руководителя обладает объективным содержанием [1, с. 100].

Достаточно подробно динамика формирования управленческого опыта руководителя описана Д.Ю. Варнавским. На начальных этапах профессиональной деятельности действия руководителя являются изолированными и единичными, в дальнейшем они накапливаются, случайные вариации становятся упорядоченными, общие черты отбираются, подкрепляются и комбинируются. Постепенно складывается привычка

действовать определенным образом, и одновременно формируется соответствующая этому образу действия определенная обобщенная картина объекта или ситуации, складывается образ профессионального действия, развиваются умения, формируется личный опыт [1, с. 100].

Важным источником формирования и совершенствования индивидуальной управленческой концепции (ИУК) выступает жизненный и профессиональный опыт руководителя. Он непосредственно определяет контуры складывающейся ИУК руководителя в системе органов внутренних дел. По мнению Д.Ю. Варнавского, формирование ИУК в процессе накопления руководителем опыта включает в себя: способность видеть собственную систему работы в определенной последовательности; анализировать свою деятельность и деятельность коллег; осуществлять самоконтроль; осмысливать свой опыт (руководитель может объяснить, почему именно так работает, а не иначе, осознает причины возникновения данного явления, понимает, как оно развивалось и как будет развиваться дальше, как отдельные компоненты этого явления связаны между собой и влияют друг на друга); вести постоянный учет своей работы, отмечать наиболее удачные управленческие приемы, замечать просчеты [1, с. 102].

Важность влияния управленческого опыта на содержательные особенности концепции подтверждена в результате проведенного опроса среди обучающихся по программе переподготовки по специальности «Управление органами внутренних дел». Перед опросом на лекционном занятии по учебной дисциплине «Психология управления» слушатели изучили ключевые теоретические положения, раскрывающие сущность, содержательное наполнение и особенности ИУК. Проведенный опрос подводил своеобразный итог изучению этих вопросов. В опросе приняли участие 54 респондента (средний возраст составил 35 лет, средняя продолжительность службы в правоохранительных органах – 13 лет, средний стаж управленческой деятельности – 3, 4 года). Один из пунктов опроса предлагал респондентам определить рейтинг основных источников формирования и совершенствования ИУК (предлагаемые источники были сформулированы ранее на основе экспертного опроса). Среди предлагаемых были указаны в алфавитном порядке следующие основные источники:

- активная жизненная позиция, стремление изменить ситуацию;
- жизненный опыт руководителя и его критическое переосмысление;
- интуиция руководителя, способность предвидеть развитие событий;
- переосмысленный опыт других руководителей, которые встретились на жизненном пути;

опыт других руководителей, полученный из литературных источников;

профессиональный опыт руководителя, знание специфики деятельности отдельных служб и подразделений;

профессионально важные качества руководителя (например, умение увидеть главное, быстрота действий, умение организовать работу других и др.);

соответствующий уровень общего и специального образования и др.

Как видим, четыре источника непосредственно связаны с опытом как с психологическим феноменом. Предпочтения респондентов подтвердили наше предположение о ведущей роли опыта в формировании и совершенствовании ИУК. Наибольший рейтинг получили следующие источники (в скобках – рейтинговые места):

профессионально важные качества руководителя (1);

жизненный опыт руководителя и его критическое переосмысление (2);

профессиональный опыт руководителя, знание специфики деятельности отдельных служб и подразделений (3);

активная жизненная позиция, стремление изменить ситуацию (4);

переосмысленный опыт других руководителей, которые встретились на жизненном пути (5).

Невысокий рейтинг такого источника, как соответствующий уровень общего и специального образования, объясняется диалектикой взаимосвязи категорий «теория» и «практика». Рассматривая обучение в вузах как источник импульса, «запускающего» последующую успешную профессиональную (в том числе и управленческую) деятельность, $\frac{2}{3}$ опрошенных (64,8 %), отвечая на вопрос: «Где целесообразнее всего осуществлять помощь руководителю в формировании у него системной ИУК?», сформулировали свою точку зрения так: «Начинать формирование в учебных заведениях, а завершать и совершенствовать – в процессе практической деятельности».

Таким образом, опыт как источник познания окружающей действительности вооружает человека определенным алгоритмом жизнедеятельности. Любой опыт как достаточно сложная реальность индивидуализирован. Одной из разновидностей индивидуального опыта является управленческий опыт, включающий мотивационно-смысловой, ценностный, рефлексивно-оценочный, ориентационный, операциональный опыт и др. Важнейшим источником формирования и совершенствования ИУК является жизненный и профессиональный опыт руководителя, переосмысленный опыт других руководителей. На основе проведенного исследования рейтинг этих разновидностей опыта следующий: жизнен-

ный опыт руководителя и его критическое переосмысление; профессиональный опыт руководителя, знание специфики деятельности отдельных служб и подразделений; переосмысленный опыт других руководителей, которые встретились на жизненном пути.

Список использованных источников

1. Варнаровский, Д.Ю. Сущностно-содержательные особенности влияния профессионального опыта на развитие управленческой компетентности руководителя / Д.Ю. Варнаровский // Акмеология. – 2012. – № 4 (44). – С. 100–102.

2. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : изд-во «Феникс», 1998. – 512 с.

3. Социальная психология : учеб. пособие для студентов всех профилей, обучающихся по направлениям 050100 «Педагогическое образование». Ч. 1 / Н.Б. Трофимова [и др.] ; под общ. ред. Г.С. Степановой. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 2014. – 368 с.

4. Филипенко, С.А. Личностное знание и личностный опыт в процессе самосознания / С.А. Филипенко // Философия и культура. – 2012. – № 11 (59). – С. 110–119.

УДК 316.6

Ё.А. Фарфиев

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

С обретением Республикой Узбекистан независимости последовательно осуществляются широкомасштабные реформы по демократизации и либерализации судебной-правовой системы, направленные прежде всего на обеспечение стабильности мира и спокойствия в обществе, соблюдения прав и свобод человека, необходимых для дальнейшего социально-экономического развития страны, повышения благосостояния населения, построения правового демократического государства, надежной защиты прав и интересов личности [1].

Реализованные меры позволили повысить роль органов внутренних дел, преобразовать их в общественно ориентированную профессиональную службу, деятельность которой направлена на безусловное выполнение каждым сотрудником своего служебного долга – «Служить интере-