

Раздел I
**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

УДК 159.9:35

В.П. Вишневская, В.А. Бородейко

**О ПОСТРОЕНИИ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ
УСПЕШНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вопросам построения различных моделей руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности (включая и руководителей силового блока) посвящены публикации ряда зарубежных и отечественных ученых, например: М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Д. Майерса, Ф. Фидлера, Д. Гоулмана, О.В. Бараусовой, О.С. Новика, А.А. Терехова, Н.Г. Терещенко, О.В. Евтихова, В.В. Белова, С.С. Дымовой, Е.М. Бронникова, М.В. Гнеденко, В.И. Реутовой, М.Е. Макаровой, А.С. Душкина, Е.А. Щелкушкиной, И.И. Агатия, А.Р. Григоряна и др.

Необходимо отметить, что вышеуказанными авторами в рамках научных подходов к изучению личности руководителя и управленческой деятельности уделяется большое внимание вопросам моделирования.

В работах О.В. Бараусовой, О.С. Новика, А.А. Терехова, Н.Г. Терещенко, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Д. Майерса раскрывается содержание пятифакторной модели личностных черт руководителя «Большая пятерка», разработанной западными учеными Л. Первиным и О. Джоном на основании положений теории черт. Учеными обращается внимание на то, что согласно данной модели к числу основных детерминант, обеспечивающих успешность управленческой деятельности руководителя, относятся нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, доброжелательность и сознательность [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7]. Наряду с высокой актуальностью пятифакторной модели личностных черт «Большая пятерка» обращает на себя внимание тот факт, что в указанной модели не учитывается ряд факторов, оказывающих влияние на уровень успешности управленческой деятельности руководителя, например, таких как мировоззрение, ценностные ориентации, мотивация личности.

В публикациях В.В. Белова представлена функционально-структурная модель личности деструктивного бездарного руководителя. Структуру вышеуказанной модели, по мнению автора, составляют три блока:

функциональный блок характеризуется духовно-нравственным дефектом личности и эгоистическими ценностно-смысловыми устремлениями;

субъектно-целевой – включает некомпенсируемую профессиональную, а также некорректируемую коммуникативную некомпетентность;

блок индивидуально-психологических особенностей личности, в который входят: а) низкий уровень выраженности способностей руководителя: неспособность к творчеству и созидательной деятельности; неспособность принимать решения; неспособность к раннему выявлению угроз; неустойчивость к деструктивным воздействиям; б) особенности стиля руководства, проявляющегося в переходах от авторитарного к либеральному стилю управления [8]. Невзирая на содержание модели «деструктивного бездарного руководителя», вместе с тем автором обращается внимание на то, что в качестве факторов, оказывающих влияние на успешность управленческой деятельности руководителя, выступают: нравственность, ценностные ориентации личности руководителя, профессиональная и коммуникативная компетентность, стрессоустойчивость, а также прогностические способности, способности к творчеству и принятию решений. Многочисленность детерминант успешности управленческой деятельности руководителя, на которую указывает В.В. Беловым, подтверждает нашу точку зрения относительно сложности и многоаспектности изучаемого феномена и целесообразности эклектического подхода к его изучению.

В публикациях В.И. Реутовой, М.Е. Макаровой представлены модели личности руководителей структурных подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации. Так, в работах В.И. Реутовой излагается содержание авторской модели профессиональной успешности руководителя органов внутренних дел (ОВД), разработанной в соответствии с положениями функционального, интегративного и компетентностного подходов к изучению личности руководителя. Согласно мнению автора, прогнозирование успешности управленческой деятельности указанной категории руководителей предполагает реализацию двух блоков: внешнего, внутреннего. Основу внешнего блока составляют результаты изучения служебной документации (в части, касающейся вопросов карьерного продвижения и статуса руководителя). Базисом внутреннего блока, по мнению В.И. Реутовой, являются результаты оценки следующих компонентов:

1) психофизиологического (адаптационные и саморегуляционные свойства, состояния и способности личности руководителей);

2) личностно-деятельностного (морально-правовая и антикоррупционная направленность личности, устойчивая профессиональная мотивация).

вация, инициативность, самостоятельность, ответственность, интеллектуальные способности, управленческая компетентность);

3) социально-психологического (коммуникативные способности, организаторские способности, лидерство) [9, 10].

Авторская модель профессиональной успешности руководителя ОВД, разработанная В.И. Реутовой, отличается от вышепредставленных моделей руководителя тем, что автор использует три подхода к изучению личности руководителя, которые позволяют значительно расширить понимание изучаемого феномена.

В трудах М.Е. Макаровой излагается авторская модель профессиональной компетентности руководителей ОВД, в целях построения которой были использованы положения компетентностного подхода к изучению личности руководителя. В соответствии с точкой зрения автора структуру модели руководителя ОВД составляют семь блоков:

дифференциально-психологический: знание индивидуально-психологических особенностей подчиненных, коллег, вышестоящего руководства, способность адекватно и дифференцированно оценивать людей, умение формировать профессиональный коллектив;

социально-психологический: способность устанавливать доверительные отношения с подчиненными, способность регулировать взаимодействие подчиненных в служебном коллективе, умение способствовать установлению доверительных отношений в коллективе, оказание помощи и стимулирование подчиненных в развитии их способностей и навыков;

аутопсихологический: способность руководителя управлять своими психическими состояниями, высокая мотивация к профессионально-управленческой деятельности, знание и адекватная оценка себя и своих личностных качеств;

акмеологический: способность обучать личный состав и курировать его развитие, стремление и готовность к саморазвитию и совершенствованию своей управленческой компетентности;

управленческий: владение различными стилями руководства, способность грамотно расставлять кадры и создавать материально-технические условия для личного состава, способность обучать и курировать развитие личного состава, способность эффективно ставить цели и организовывать их достижение, способность прозрачно и комплексно организовывать служебную деятельность в подразделении, способность анализировать и решать проблемы служебной деятельности, способность стратегически мыслить и прогнозировать результаты служебной деятельности;

специальный: способность собирать разностороннюю информацию, анализировать и предоставлять ее своим подчиненным, высокий уровень стрессоустойчивости, способность к профессионально-управленческой деятельности в экстремальных условиях, высокий уровень работоспособности в напряженных условиях деятельности;

информационно-технологический: знание и владение современными цифровыми технологиями, их активное использование в своей профессионально-управленческой деятельности [11].

Полагаем, нельзя не согласиться с данной точкой зрения автора на изучаемую проблему.

В работах А.Р. Григоряна раскрывается содержание модели индивидуально-психологических особенностей и профессионально важных качеств личности профессионала-руководителя Главного управления МЧС России по Тверской области. В структуре указанной модели автором выделены три блока личностных качеств: интеллектуально-мнестический, эмоционально-личностный, мотивационно-волевой. К числу доминирующих профессионально важных качеств личности, обеспечивающих успешность управленческой деятельности указанной выше категории руководителей, А.Р. Григоряном определены следующие: ответственность, рефлексивность, рациональность, самоконтроль, коммуникативные, организаторские и лидерские способности [12]. Разделяя мнение А.Р. Григоряна и других ученых относительно того, что успешность управленческой деятельности руководителя детерминирована индивидуально-психологическими особенностями его личности, целесообразно подчеркнуть, что отмеченные особенности являются лишь одним из важных факторов, оказывающих влияние на эффективность управленческой деятельности руководителя.

Результаты анализа данных, представленных в научной литературе по изучаемой проблеме, свидетельствуют о том, что:

в научной литературе представлен ряд моделей руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности, данный факт указывает на дискуссионный характер, многоаспектность и многогранность изучаемого феномена, требующего углубленного и всестороннего его изучения;

в публикациях ученых силового блока преобладают работы, в которых представлены модели руководителя с высоким уровнем успешности управленческой деятельности, подразделений ОВД;

в имеющейся доступной научной литературе отсутствуют данные о моделях руководителя пограничных ведомств с высоким уровнем

успешности управленческой деятельности, данный факт актуализирует изучаемую проблему;

анализируя содержание публикаций, было установлено, что в научной литературе представлен ряд моделей руководителя структурных подразделений силового блока с высоким уровнем успешности управленческой деятельности. В то же время в связи со спецификой профессионально-служебной и управленческой деятельности указанной категории специалистов (ее закрытый характер) в полной мере оценить степень ее разработанности не представляется возможным;

в целях всестороннего познания феномена успешной управленческой деятельности целесообразно использовать комплекс научных подходов как к изучению личности руководителя, так и к специфике профессиональной и управленческой деятельности, с учетом условий (обычных, особых, экстремальных и сверхэкстремальных), в которых она осуществляется;

успешность управленческой деятельности руководителей структурных подразделений силового блока обеспечивает качественное решение задач по предназначению и сохранение суверенитета и государственной целостности Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Ясько, Б.А. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность / Б.А. Ясько, Б.В. Казарин // *Организац. психология*. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 109–137.
2. Терещенко, Н.Г. Закономерности структурной организации субъектных детерминант управленческой деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Н.Г. Терещенко. – Ярославль, 2004. – 170 л.
3. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1999. – 468 с.
4. Бараусова, О.В. Образ руководителя у подчиненных как фактор эффективности деятельности группы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О.В. Бараусова. – М., 2004. – 133 л.
5. Майерс, Д. Психология / Д. Майерс ; пер. с англ. И.А. Карпикова, В.А. Старовойтовой. – 4-е изд. – Минск : Поппури, 2009. – 848 с.
6. Новик, О.С. К проблеме личности руководителя в зарубежной психологии / О.С. Новик // *Вестн. Оренбург. гос. ун-та*. – 2008. – № 2. – С. 25–30.
7. Терехов, А.А. Психологическая структура личности в контексте управленческой деятельности офицера-пограничника / А.А. Терехов // *Вестн. Ин-та погранич. службы Респ. Беларусь*. – 2017. – № 1. – С. 65–67.
8. Белов, В.В. Функционально-структурная модель личности деструктивно-го бездарного руководителя в акмеологии организационного лидерства / В.В. Белов // *Вестн. Ленингр. гос. ун-та им. А.С. Пушкина*. – 2018. – № 4. – С. 11–27.

9. Реутова, В.И. Психодиагностическая модель прогнозирования профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел / В.И. Реутова // Приклад. юрид. психология. – 2018. – № 2. – С. 65–69.

10. Реутова, В.И. Сущность и содержание профессиональной успешности руководителя ОВД / В.И. Реутова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2018. – № 2. – С. 13–18.

11. Макарова, М.Е. Модель профессиональной компетентности руководителей органов внутренних дел / М.Е. Макарова // Вестн. Ленинград. гос. ун-та им. А.С. Пушкина.– 2021. – № 2. – С. 206–217.

12. Григорян, А.Р. Профессионально важные качества как определяющий фактор личностного потенциала руководителя МЧС (на примере Тверской области) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / А.Р. Григорян. – Тверь, 2018. – 23 с.

УДК 159.09.23

Н.А. Дубинко

**МОТИВАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ
УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ
В КОНТЕКСТЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Личность руководителя-управленца развивается в ходе решения определенных управленческих задач, когда гармоничная деятельность, а не просто фанатизм профессионала, ведет к успешной реализации управленческих решений, когда значимость получаемого результата характеризует как цель, так и средства его достижения. В.Г. Асеев, выдвигая оригинальную теорию мотивационной регуляции, подчеркивает, что «мотивация в качестве движущей силы поведения человека занимает основное место в структуре личности, пронизывая ее основные структурные образования: направленность, характер, эмоции, способности, деятельность и психические процессы» [1, с. 7].

В свою очередь, С.В. Кирнарская подчеркивает, что в исследовании мотивационных условий при принятии решений следует определить «понятие функциональных затрат, под которыми подразумеваются затраты нервно-психической энергии, временные, материальные» [2, с. 19]. При этом, оценивая конечный результат, необходимо рассматривать четыре условно возможные ситуации (табл. 1).