

Таким образом, при принятии решения по реализации поставленной задачи основополагающими факторами являются учет и соотнесение результата и последствий выполняемого решения с функциональными затратами на его реализацию, соотнесение принимаемых управленческих решений с индивидуальной управленческой концепцией руководителя.

Список использованных источников

1. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.
2. Кирнарская, С.В. Психологические условия успешной реализации управленческих решений / С.В. Кирнарская // Акмеология в системе деятельности государственных служащих : сб. – Москва : РАГС, 1999. – С. 19–24.
3. Дубинко, Н.А. Образ управления в системе психической регуляции деятельности руководящих кадров : моногр. / Н.А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 235 с.
4. Мешков, Н.И. Мотивация личности как ключевая проблема психологии / Н.И. Мешков, Д.Н. Мешков // Интеграция образования. – 2015. – Т. 19. – № 1. – С. 37–43.

УДК 159.942.05

Д.Н. Кринчик

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСТАНОВОК В МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В последние годы в Республике Беларусь происходят интенсивные изменения содержания и условий правоохранительной деятельности. Проблема изучения личностных особенностей руководителей в системе органов внутренних дел в сфере правоотношений является малоизученной в современной психологии. Мотивация личности рассматривается в современной психологии как важнейшая детерминанта, определяющая успешность профессиональной деятельности. С другой стороны, мотивационная сфера руководителя значимо влияет на процесс становления его индивидуальной управленческой концепции. Наиболее актуальной, на наш взгляд, является новый и практически неизученный аспект рассмотрения мотивации как фактора профессионального развития руководителей в системе органов внутренних дел.

Необходимость в исследовании данной проблемы обусловлена прежде всего потребностями практики. Современные руководители имеют сложную мотивационную структуру. Они подвижны и потребностью

приспосабливаться к быстро меняющейся социальной среде, необходимостью удовлетворения базовых потребностей, стремлением расти профессионально, обучаясь или добиваясь более высокого служебного положения, и др. [1].

Изучению мотивации руководителей в системе органов внутренних дел уделено меньше внимания, чем того требуют кадрово-управленческие задачи. Важными для психологии и недостаточно изученными являются вопросы об особенностях мотивационно-потребностной сферы руководителей правоохранительной сферы. Данное обстоятельство обусловило необходимость изучения социально-психологических установок руководителей в системе органов внутренних дел с разным стажем работы. В исследовании была использована методика «Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере» [2]. Методика состоит из двух частей: первая часть позволяет выявить установки на альтруизм, эгоизм, процесс и результат; вторая часть определяет установки на свободу, власть, труд и деньги. В исследовании приняли участие 67 руководителей в системе органов внутренних дел. В соответствии с логикой исследования выборка была разделена на две группы: руководители со стажем профессиональной деятельности до 10 лет; руководители со стажем профессиональной деятельности от 10 до 15 лет.

Анализ результатов показал, что руководители первой группы имеют такие мотивационные установки, как альтруизм, свобода и труд. Они стремятся достигать результата в своей профессиональной деятельности вопреки различным помехам и сложностям в работе. Кроме этого у них проявилась установка действовать прежде всего на пользу другим, часто в ущерб себе.

Руководители второй группы продемонстрировали доминирование установки на повышение качества процесса управленческой деятельности, быстрый карьерный рост, психологическую совместимость с вышестоящим руководством. Интересы руководителей этой группы направлены на формирование собственного авторитета, они хотят чувствовать себя нужными.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод: на каждом этапе профессиональной деятельности с увеличением стажа профессиональной деятельности у руководителей в системе органов внутренних дел происходят определенные изменения социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере. Изменения в указанных установках отражаются на динамике становления индивидуальной управленческой концепции руководителей.

Список использованных источников

1. Мони́на, Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» / Г.Б. Мони́на, Н.В. Раннала. – СПб. : Речь, 2009. – 250 с.

2. Бурлачук, Л.Ф. Психология жизненных ситуаций : учеб. пособие / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М. : Рос. пед. агентство, 1998. – 263 с.

УДК 159.9.34

Р.В. Куцко

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Особенности индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел (ОВД) оказывают значительное влияние на процесс адаптации молодых сотрудников и достижение положительного результата. Важную роль в данном процессе играет индивидуальная управленческая концепция руководителя. Индивидуальная управленческая концепция руководителя А.А. Урбановичем определяется как системное представление руководителя своих управленческих задач, способов, которые позволяют достигать поставленных задач [1, с. 79].

Важное значение для руководителя имеет использование накопленного управленческого опыта, который содержит в себе практический опыт управления на руководящей должности. Управленческий опыт включает в себя целеполагание, планирование, мотивирование, стимулирование, организацию и контроль деятельности подчиненных. Развитие руководителя происходит благодаря изучению опыта других руководителей и накоплению собственного профессионального опыта [2, с. 37].

В процессе накопления теоретического и практического опыта управления индивид формирует свою собственную модель управленческой деятельности, основанную на том, что ему кажется эффективным и приемлемым. Даже те, кто не занимал должность руководителя, также имеют свое представление о том, как должен выглядеть управленческий процесс, основываясь на личном опыте и анализе. Процесс накопления знаний и опыта в управлении происходит задолго до начала управленческой деятельности. Индивид формирует в сознании идеальную модель управления, полагаясь, в том числе, на личный опыт, отбрасывая неэффективные методы и улучшая свои навыки по мере необходимости [3, с. 27–28].

Управленческая концепция руководителя включает в себя представления об объекте и субъекте управления, критериях эффективности ор-