

ет практика, отдельные обучающиеся или преподаватели могут не иметь достаточной квалификации для работы с подобными программами.

Кроме того, расширение использования машинного интеллекта ставит перед нами в обозримом будущем ряд проблемных вопросов, на которые необходимо искать ответы уже сейчас. К таковым относятся оценка уровня влияния машинного интеллекта на психологию личности, под воздействием каких факторов эта оценка формируется в долгосрочной перспективе. Самого пристального внимания требуют и такие психологические факторы, как формирование четких принципов и норм использования машинного интеллекта в обучающем процессе, сосуществование и взаимодействие человеческого и искусственного интеллекта, выработка принципов понятной «машинной этики» в целях качественной подготовки управленческого потенциала в органах внутренних дел.

УДК 159.9.34

А.Н. Пастушеня

ЦЕЛЕВОЙ КОМПЛЕКС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Одной из основных психологических составляющих деятельности человека является ее цель. В психологии цель деятельности рассматривается как ее желаемый результат, на достижение которого субъект направляет свои усилия, осуществляя последовательные действия и сопутствующие деятельности взаимодействия, коммуникации, поведение. Результат трудовой деятельности может заключаться в создании товаров и интеллектуальных продуктов в определенном количестве и с необходимыми качественными характеристиками, обслуживание людей в соответствии со стандартами, качественное и своевременное выполнение профессиональных функций, поддержание требуемого состояния социальных явлений (например, правопорядка), материальных объектов, природной среды и т. п.

Для достижения цели, как определенного желаемого результата, субъект должен видеть и стремиться реализовать путь и способ ее достижения, без чего невозможно разумное целесообразное осуществление деятельности. Путь достижения цели осознается как выполнение определенных видов деятельности, мероприятий, действий, имеющих свои результаты и обеспечивающих в совокупности более общий конечный результат. В профессиональной деятельности субъект реализует комплекс целей, выражающих его стремления. Так, субъект деятельности стремится обеспечивать социальное восприятие себя коллегами, руководителями и

людьми, с которыми он взаимодействует, и для этого действует и ведет себя определенным образом. В профессиональной деятельности он стремится не только достигать требуемый от него результат, но и оказывать содействие коллегам, совершенствовать продукт и процесс труда, устранять возникающие проблемы, поддерживать функционирование организации, обеспечивать гарантию своего должностного положения или его повышение, а также удовлетворение иных личных потребностей, ценностей, притязаний, личных отношений и принципов. Такие стремления включены в целевой комплекс субъекта трудовой деятельности. Одни из них согласуются с ее добросовестным осуществлением и социальными ценностями, другие могут быть противоположными им.

Если вести речь о целеполагании в управленческой деятельности (об управленческом целеполагании), то при его осуществлении руководитель определяет цели и задачи в деятельности персоналу организации (подразделения) по различным направлениям, включая решение возникающих проблем, преобразования в функционировании составляющих организации: материальной базы, технологий и оборудования, организационных условий логистики и маркетинга, финансово-экономических операций, информационного обеспечения и др. Управленческое целеполагание охватывает пути, способы и порядок решения задач, виды работ и мероприятия, необходимые для этого, с назначением ответственных организаторов и исполнителей. Целевые «регулятивы» руководителя выражаются в различных формах управленческих решений: требованиях, поручениях, планах, приказах, программах, регламентирующих документах и иных. Осуществляя управленческое целеполагание, руководитель определяет и реализует также цели собственной деятельности, выражающие что он лично стремится делать и какие результаты достигать своими действиями (последнее не всегда ясно осознается).

Управленческое целеполагание, как системообразующая составляющая управленческой деятельности руководителя, детерминирована внешними и внутренними факторами. К внешним относятся запросы общества на результаты деятельности организации, требования и контроль вышестоящих органов, социальный контроль со стороны общества и коллектива работников, социально-экономические возможности достижения организацией определенных результатов в соотношении с издержками, профессиональный потенциал персонала и др. Внутренними факторами выступают личностные ценности и интересы руководителя, его профессиональные и управленческие притязания, выражающиеся в достижении организацией определенных результатов, усвоенные руководителем принципы и правила управления, его компетентность и иные профессионально значимые качества.

Особое значение в целеполагании имеют личностные ценности, выражающие желаемые результаты в деятельности организации и результаты собственной деятельности. Они порождают стремления руководителя в управленческой деятельности и реализации своего должностного положения, которые можно считать его ценностно-целевыми ориентациями. Среди личных ценностей-целей существуют и те, которые имеют значение для благополучия руководителя, удовлетворения его потребностей и притязаний, т. е. представляющие его личные интересы. Они по-разному соотносятся с интересами организации, общества и государства. Наилучшим соотношением является их согласованность, когда результативная деятельность во благо общественно-государственных интересов является полезной и для удовлетворения личных интересов руководителя, а также интересов трудового коллектива. Это возможно, если добросовестный труд во благо интересов организации, общества и государства приносит материальные и моральные блага руководителю и коллективу, а уклонение от такого труда, неспособность к нему и замещение его очковтирательством, формализмом выявляется и влечет для руководителя отрицательные последствия.

Необходимые ценностно-целевые ориентации субъектов управленческой деятельности формируются в результате их профессионального обучения и воспитания, предъявления правильных требований вышестоящими руководителями и управленческими структурами по осуществлению управленческой деятельности, контроля с их стороны, а также и оценочного влияния со стороны коллектива работников. Для формирования правильных целевых ориентаций руководителей необходимо сформулировать их идеальное содержание. Представляется возможным предложить следующие «идеальные» целевые ориентации руководителя, определяющие его стремления:

1) достигать наилучших результатов в деятельности организации, отвечающих ее миссии при наименьших издержках, что выражается в высоком качестве и оптимальных количественных показателях результатов, в экономической эффективности деятельности организации и социальной полезности;

2) обеспечивать должные условия и достойную оплату труда персонала, исходя из экономических возможностей организации, способствовать высоким производительности и качеству труда, а также положительному социальному самочувствию работников, их самореализации в труде и развитию чувства личной значимости в труде («чувство хозяина»), стремления внести вклад в улучшение процесса, условий и результатов деятельности;

3) обеспечивать справедливую оценку труда подчиненных и его стимулирование, основываясь на проявлении ими добросовестности и профессионализма, уделять внимание выявлению положительных проявлений в труде, наряду с отрицательными, обеспечивать справедливость в карьерном росте подчиненных исключительно по деловым качествам;

4) последовательно совершенствовать организацию в совокупности ее составляющих и отлаживать процесс деятельности для повышения ее качества и эффективности, обеспечивая освоение производства товаров или оказания услуг, соответствующих современным запросам, внедрение более совершенных технологий и организационных моделей, а также обеспечивать развитие профессионального потенциала руководителей и работников;

5) демонстрировать личную добросовестность в труде во благо интересов организации, общества и государства, не допускать и не поддерживать проявления формализма, очковтирательства, уклонения от надлежащего выполнения профессиональных функций;

6) постоянно изучать и учитывать мнение подчиненных работников о деятельности организации и ее подразделений, об управлении, наличии проблемных явлений и способствовать внесению ими предложений по улучшению положения дел, устранению недостатков, совершенствованию деятельности организации и ее составляющих, которые следует учитывать в управлении с доведением до сведения подчиненных реализации предложений;

7) уделять первостепенное внимание организации, технологии, обеспеченности, результативности и качеству деятельности работников, от труда которых непосредственно или в определяющей мере зависят конечный результат и качество деятельности организации;

8) в процессе управления стремиться, при наличии возможностей, использовать конструктивную проработку управленческих решений по совершенствованию деятельности организации и преодолению проблем с участием подчиненных руководителей и работников, поддерживая при этом мотивацию свободного и конструктивного участия в обсуждении, включая конструктивную дискуссию и критику;

9) наряду с участием подчиненных в выработке решений поддерживать у них высокую исполнительность, а также инициативу и функционально допустимую самостоятельность по созданию и реализации возможностей выполнения поставленных задач, решению возникающих проблем и преодолению трудностей;

10) проявлять достойные личные качества и формы поведения, способствующие уважению со стороны работников, что будет способство-

вать их уважению организации, труда в ней, положительному социальному самочувствию и стремлению к лучшим трудовым результатам; не допускать неответственного личного отношения к делу, проявлений высокомерия, пренебрежительного отношения к подчиненным, неразумности в распоряжениях и действиях.

Для более четкого понимания сущности приведенных идеальных целевых ориентаций руководителя следует обратить внимание на их возможные противоположности. Они могут представлять стремления минимизировать личную трудовую активность и затраты времени на необходимую умственную и иную деятельность: уклонение от личного труда; минимизировать личную ответственность за выполнение задач, поставленных вышестоящим руководством, с перекладыванием ее на подчиненных руководителей или работников; создавать видимость высокой активности и подменять реальную плодотворную деятельность формальными и показными мероприятиями, которые не несут пользы; делать в первую очередь то, что соответствует личным интересам и собственной выгоде, в ущерб эффективному управлению организацией; манипулировать информацией при докладах вышестоящему руководству об осуществляемой деятельности и ее результативности; иметь заместителей, не создающих конкуренцию наличием высоких профессиональных компетенций и деловых качеств; продвигать по карьерной лестнице работников по приоритету личной преданности; избавляться от работников, склонных к справедливой критике и дельным предложениям, альтернативным принимаемым решениям; представлять к утверждению планы, не требующие напряженной деятельности и высокой ответственности, и др.

УДК 159.923.3

С.С. Сагайдак, В.В. Котов

СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Отбор руководящих кадров является необходимой составной частью системы эффективной работы любой организации. Эта процедура в наибольшей степени характерна для официальных организационных структур с четко определенными требованиями к должности, профессии, личности принимаемого на работу кандидата; он осуществляется дискретно, посредством стандартизированных тестовых процедур и вы-