

3. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2008. – 712 с.

4. Иващенко, А.В. Проблемы Я-концепции личности в отечественной психологии / А.В. Иващенко, В.С. Агапов, И.В. Барышникова // Мир психологии : науч.-метод. журн. / ред. Д.И. Фельдштейн, А.Г. Асмолов. – 2002. – № 2. – С. 17–30.

5. Пантилеев, С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С.Р. Пантилеев. – М. : МГУ, 1991. – 110 с.

6. Столин, В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М. : МГУ, 1983. – 284 с.

УДК 159.923

*А.А. Урбанович*

### **САМОРАЗВИТИЕ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**

Эффективность деятельности системы правоохранительных органов во многом определяется состоянием кадрового потенциала. Управленческая деятельность руководителя в системе органов внутренних дел (ОВД) во многом зависит от уровня их образования, от управленческой и профессиональной подготовленности. Важным элементом управленческого потенциала руководителя выступает его перманентное саморазвитие и самосовершенствование. Благодаря данной установке возможно профессионально грамотное решение сложных задач поддержания и укрепления правопорядка в стране. Установка руководителей на постоянное самосовершенствование значимо детерминирует их индивидуальную управленческую деятельность, представления о ее сути и о содержательных компонентах.

Как известно, имеющиеся у руководителей представления, образы, планы и др. по организации индивидуальной деятельности традиционно называются индивидуальной управленческой концепцией (ИУК). Данная концепция является системой представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности управленческой деятельности. Указанные выше представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности.

Актуальной исследовательской проблемой является анализ теоретических подходов различных авторов к проблеме постоянного саморазвития и самосовершенствования руководителя. Данная проблема

определенным образом влияет на процесс формирования и совершенствования ИУК руководителя в системе ОВД.

Значительный вклад в исследование проблемы ИУК внесли ученые А.И. Китов [1], С.М. Белозеров [2], В.В. Скворцов [3], Е.И. Кудрявцева [4], В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова [5] и др. Изучению ИУК руководителей в системе ОВД уделили серьезное внимание ученые А.М. Столяренко [6, с. 199–200], Е.П. Клубов [7], В.И. Чернилов [8, с. 331–332], А.Н. Пастушеня [9] и др. В целом необходимо констатировать, что в последнее время интерес к проблематике ИУК заметно усилился. Важным условием совершенствования имеющейся у руководителя ИУК являются такие факторы, как приобретение управленческого и жизненного опыта, наличие общего и специального образования, способность относиться к анализу деятельности опытных руководителей как к ресурсу и др. В этой связи немаловажное значение приобретает установка руководителя на саморазвитие и самообразование.

Усвоенные знания не дают готовых универсальных ответов на возникающие проблемы и не гарантируют успешность человека в профессии, его личностную и профессиональную самореализацию, продвижение по карьерной лестнице. Необходим опыт самостоятельного творческого поиска в разнообразных по направленности и сложности ситуациях, когда проявляется установка на достижение конкретного результата деятельности, а также конструктивное самоизменение и личностное саморазвитие, снижающие вероятность возникновения таких деструктивных явлений, как профессиональное выгорание, профессиональная деформация и т. д. [10, с. 195].

Специалисты в области менеджмента М. Вудкок и Д. Фрэнсис термином «остановленное саморазвитие» обозначили отсутствие у руководителя установки на постоянное самосовершенствование и саморазвитие [11, с. 22–23]. Под ограничениями ими подразумевается фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы как организации, так и руководителя. В противовес этому ограничению авторы убедительно доказывают, что управленец обязан заниматься постоянным личностным ростом.

Необходимость удержания позиций, завоеванных годами напряженного труда, объективно предписывает современному специалисту постоянное развитие. В условиях увеличивающегося разрыва между возрастающей сложностью окружающего мира и способностью человека адекватно осознавать эту сложность определяется необходимость активизации потенциальных возможностей человека к творческому видению действительности, его способностей к обучению; а также необходимость непрерывности образования, так как современному человеку

мало знать и уметь – нужно непрерывно пополнять свои знания, быть не просто работником, а творцом, получая удовлетворение от процесса самосовершенствования и самопознания [12, с. 498–499].

Другими словами, востребованы ежедневные разносторонние усилия по самосовершенствованию и саморазвитию. При этом особо актуальна данная проблема для руководителей разного уровня, деятельность которых носит творческий, трудно алгоритмизируемый характер. В управленческой деятельности не бывает одинаковых ситуаций, не существует универсальных управленческих решений, динамичен объект приложения управленческих усилий – подчиненные сотрудники. В таких условиях самосовершенствование и саморазвитие руководителя выступают в качестве главного вектора приложения внутренних сил, призванных обеспечить управленческое становление.

Рассматривая проблему саморазвития и самосовершенствования личности, следует выделить труды таких отечественных ученых, как К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Л.Д. Гительман [13], А.А. Деркач, А.С. Завьялов, И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и многих других. Так, видный советский и российский психолог К.А. Абульханова-Славская утверждает, что «важнейшая потребность личности – потребность в саморазвитии. Самосовершенствование (саморазвитие) включает процесс приобщения к культуре (своего общества, своей эпохи), постоянное повышение уровня своих знаний (в процессе непрерывного образования, пополнения имеющихся знаний новыми) и, наконец, процесс активной реализации себя в жизни (в труде, творчестве). Самосовершенствование – это такая жизненная стратегия, в которой человеком осуществляется поиск более адекватных своим возможностям путей их реализации, воплощения в жизни. Для зрелой личности этот поиск необходим не меньше, чем для личности формирующейся» [14, с. 138–139].

В свою очередь, российский специалист в области психологии менеджмента А.В. Карпов акцентирует внимание на следующем фундаментальном положении теории управления: «остановиться – значит отстать», «чтобы выжить, нужно развиваться». Это относится ко всем аспектам организационного функционирования, но прежде всего – к кадрам [15, с. 194].

Ведущий российский ученый Л.Д. Гительман саморазвитие руководителя определяет как «процесс осознанного целенаправленного развития, который включает самостоятельное совершенствование своих знаний, умений, личностных и функциональных качеств, компетенции в целом, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности» [13, с. 68]. Данный процесс включает личностное, интеллекту-

альное и профессиональное развитие и др. При этом важны внутренняя мотивация, способность к саморазвитию (видеть свои недостатки, анализировать их причины, критически оценивать результаты своей деятельности и др.).

Указанные обстоятельства имеют особое значение для руководителей и сотрудников в системе ОВД, осуществляющих правоохранительные функции и обеспечивающие порядок в обществе. Руководитель в системе ОВД развивается не только в рамках организованного образовательного процесса. Образовательным, воспитательным и развивающим потенциалом для него обладает вся многообразная среда жизнедеятельности, окружающие информационное и культурное пространства. Значительное внимание саморазвитию и самосовершенствованию руководителей и сотрудников ОВД уделили такие исследователи, как Н.Р. Битянова [16], А.А. и С.А. Гореловы [17], В.Я. Кикоть [18], В.А. Кудин [19], Т.С. Купавцев [10], А.М. Столяренко [18], Ю.А. Шаранов [20], Е.А. Щуров и др. Так, российские специалисты А.А. и С.А. Гореловы определяют саморазвитие руководителя ОВД как осознанный процесс сознательного целенаправленного «Я» развития как руководителя, содержание которого составляет самостоятельное усвоение новых знаний в конкретной сфере практической деятельности, саморазвитие профессионально важных качеств, формирование у себя целостных компетенций, обеспечивающих успешность в решении поставленных задач [17].

По мнению российского специалиста Т.С. Купавцева, необходимым условием успешного личностного и профессионального развития сотрудников и руководителей в системе ОВД является формирование у них ценностных установок на личностное саморазвитие, изучение и реализация потенциала педагогической поддержки этого процесса через проектирование личностно ориентированной среды в непрерывном образовании [10].

Известный специалист в области юридической психологии Ю.А. Шаранов считает, что степень готовности руководителя ОВД к работе в новых условиях, особенно на начальном этапе деятельности (в момент получения полномочий руководителя), может снижаться в случаях возникновения ситуаций неопределенности и увеличения объема информации, которую необходимо перерабатывать. Его ресурсы и средства, достаточные для выполнения профессиональных задач, в ранге рядового сотрудника, могут в случае перевода на руководящую должность перестать отвечать потребностям новых алгоритмов профессиональной деятельности. Это связано в первую очередь с готовностью взять на себя ответственность за ситуацию, управлять деятельностью других сотрудников, решать нестандартные и непривычные задачи, расширением

властных полномочий, необходимостью оценки готовности подчиненных к гибкому использованию административного ресурса, расширению собственного пространства профессиональной компетенции [20].

По мнению В.Я. Кикотя и А.М. Столяренко, с самого начала своей управленческой карьеры руководитель правоохранительного органа поступит правильно и перспективно, если в приоритете у него будут самообразование, самообучение, самовоспитание, саморазвитие, особенно в управленческом и психолого-педагогическом плане [18, с. 294]. Ученые видят три способа реализации:

*концептуальный* – получение, повышение управленческого образования и непрерывного самосовершенствования управленческо-педагогических и психологических знаний на основе изучения соответствующей литературы и положительного опыта достигающих успеха руководителей;

*тренинговый* – неустанные попытки руководителя реализовать в своей повседневной управленческой деятельности рекомендации педагогики управления (и других наук: общей теории управления, психологии управления, теории организации работы с кадрами), технологии работы с кадрами, выражающиеся в педагогизации всех осуществляемых действий, в переводе их в педагогическую плоскость;

*самоаналитический* – активизация рефлексии руководителя, самооценок, самокритики, самопобуждения после осуществления управленческих действий по итогам дня, недели и др. с ответами на вопросы: «Каков я был как цивилизованный, компетентный руководитель? Что дал людям, какой пример им показал? Стали ли они лучше, как граждане, носители нравственности и законности, как профессионалы? Как им послужится и живется под моим началом? Какой вывод я должен сделать для себя, какой урок вынести?»

По образному выражению В.Я. Кикотя и А.М. Столяренко, самосовершенствование – это педагогика для себя, одна из наиболее действенных и продуктивных педагогических систем – «сам себе педагог». Самосовершенствование выступает как связующее звено между различными звеньями личностного и профессионального роста человека, отсекая неблагоприятные влияния и давая простор положительным [18, с. 161].

В указанных обстоятельствах современной управленческой практики важным средством для руководителя в системе ОВД выступает самодиагностика своих сильных и слабых сторон, профессионально важных качеств, требующих приложения своих особых усилий.

Таким образом, без постоянного саморазвития и самосовершенствования руководителя, без систематической «инвентаризации» сложившегося теоретического и опытного багажа знаний, умений и навыков

достаточно сложно сформировать оптимальную и адаптивную индивидуальную управленческую концепцию, способную повысить эффективность управленческой деятельности.

### Список использованных источников

1. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления / А.И. Китов. – М. : Профиздат, 1984. – 284 с.
2. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М. Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
3. Сковрцов, В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Сковрцов. – М., 1987. – 171 л.
4. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
5. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности [Электронный ресурс] / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31. – URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=28203](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=28203) (дата обращения: 01.03.2023).
6. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
7. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С. 112–127.
8. Черненилов, В.И. Индивидуальная управленческая концепция / В.И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 331–332.
9. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная управленческая концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
10. Купавцев, Т.С. Концептуальные основы педагогической поддержки личностного саморазвития сотрудника МВД России / Т.С. Купавцев // Вестн. Уфим. юрид. ин-та МВД России. – 2019. – № 4. – С. 193–200.
11. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
12. Субъектный подход в психологии / под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. – М. : Ин-т психологии РАН, 2009. – 618 с.
13. Гительман, Л.Д. Преобразующий менеджмент / Л.Д. Гительман. – М. : Дело, 1999. – 495 с.
14. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни : моногр. / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

15. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.

16. Битянова, Н.Р. Управление профессиональным саморазвитием сотрудников органов внутренних дел / Н.Р. Битянова // Психопедагогика в правоохран. органах. – 1999. – № 2. – С. 40–44.

17. Горелов, С.А. К проблеме личностного профессионального саморазвития руководителя ОВД / С.А. Горелов, А.А. Горелов // Берегиня. 777. Сова. – 2012. – № 2. – С. 171–185.

18. Кикоть, В.Я. Юридическая педагогика : учебник / В.Я. Кикоть, А.М. Столярченко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 895 с.

19. Кудин, В.А. Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел / В.А. Кудин // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – 2017. – № 4. – С. 8–12.

20. Шаранов, Ю.А. Актуальные проблемы юридической акмеологии : моногр. / Ю.А. Шаранов. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та МВД России, 2010. – 130 с.

УДК 159.923

***Ю.А. Фомин***

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЕЮ НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Непредсказуемость и сложность ситуаций, в которых оказывается человек, побуждают его соответствовать социальным ожиданиям, требованиям законодательства, учиться управлять собой. Поэтому в столь динамично меняющемся мире очень важным остается изучение проблемы социально-психологической адаптации личности в обществе и возможностей управления ею. По нашему мнению, эти вопросы должны найти должное отражение в индивидуальной управленческой концепции (ИУК) руководителей разного уровня.

В свое время А.Ф. Лазурский [1], исследовав адаптацию личности к окружающей среде, классифицировал ее по трем уровням. К низшему уровню он относил неприспособленных личностей, которые подчиняются влияниям среды и с большим трудом приспосабливаются к ее требованиям. К среднему уровню относились люди, стремящиеся познать мир, чтобы в дальнейшем заниматься успешной деятельностью в условиях изменяющейся среды. Высший уровень соответствовал людям, приспособляющим среду к своим запросам, имеющим большое социальное значение. Это созидатели, создающие культурные идеалы своей