

3. Свиридов, Н.А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.09 / Н.А. Свиридов ; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова, филос. фак. – Ленинград : [б. и.], 1974. – 23 с.
4. Жмыриков, А.Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А.Н. Жмыриков ; Ленингр. гос. ун-т. – Ленинград, 1989. – 15 с.
5. Philips, L. Human adaptation and his failures / L. Philips. – Academic Press, NY&London, 1968. – P. 33.
6. Лейбин, А. Словарь-справочник по психоанализу [Электронный ресурс] / А. Лейбин. – URL: https://www.eusi.ru/lib/leibin_slovar/1.php#i6 (дата обращения: 10.03.2024).
7. Пергаменщик, Л.А. Психологические механизмы адаптации мигрантов / Л.А. Пергаменщик. – Минск : БНИИО, 1996. – 152 с.
8. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – Питер, 2003. – 448 с.
9. Allport, H. Social Attitudes and Social Consciousness. In: Hollander, Edwin P. and Raymond G. Hunt (eds.) Classic Contribution to Social Psychology / H. Allport. – New York : Oxford University Press ; London : Toronto, 1972. – P. 189–190.
10. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – 2-е расшир. изд. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
11. Сарджвеладзе, Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе ; АН ГССР, Ин-т психологии им. Д.Н. Узнадзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1989. – 204 с.
12. Налчаджян, А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2010. – 368 с.

УДК 375.74:65

А.Б. Халапсин, А.А. Колмаков

ЛИДЕРСКАЯ РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

В современных условиях развитию кадровой политики и повышению компетентности управленческих кадров органов внутренних дел уделяется особое внимание. Эволюция подходов в организации эффективной управленческой деятельности указывает на необходимость пересмотра традиционных взглядов и парадигм в организации работы руководителя. Расширение границ восприятия управленческой деятельности не только как инструмента администрирования с опорой на

должностную систему власти ставит перед современной наукой задачи по дальнейшему исследованию не только внешних, но и внутренних психологических факторов, аспектов и феноменов, упорядочивающих управленческие отношения и повышающих их качество.

Практика показывает, что в настоящее время эффективное управление личным составом органов внутренних дел зависит не только от степени организации правовых и социальных отношений внутри коллектива, но и от психологических характеристик отдельных ее членов. Успешность деятельности современного руководителя рассматривается как эффективная совокупность организационных и личностных качеств, реализация которых в системе управления приводит к достижению положительного результата. Соответственно, все большее внимание приобретает изучение психологических характеристик личности руководителя, наиболее значимой из которых является лидерство.

Слово «лидер» происходит от англ. lead (вести). Таким образом, лидер – это ведущий, идущий впереди, что в контексте рассматриваемого вопроса характеризует его как личность, обладающую в коллективе высоким личным статусом, способную в ходе управленческого взаимодействия обеспечить добровольное участие подчиненных в деятельности по достижению управленческих целей. Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом сходные с лидерством, встречаются в среде животных, ведущих коллективный образ жизни. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь – вождь, руководящий сообществом особей в соответствии с его неписаными законами, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически запрограммированными [1, с. 86]. В конце XX в. исследователи столкнулись с проблемой резкого снижения значимости материального стимулирования персонала как способа, побуждающего их к высокопроизводительному труду. Стало очевидным, что дальнейшее совершенствование деятельности исполнителей все в большей степени будет зависеть от потенциала их общей культуры и психологического климата в коллективе. Такие характеристики организованной совместной работы непосредственно зависят от наличия в коллективах лидеров, способных влиять на персонал, не прибегая только лишь к административным и другим формальным методам воздействия [5, с. 5]. Основанное на конструктивном психологическом влиянии лидерство в коллективе является инструментом удовлетворения потребности в самоорганизации и упорядочения поведения отдельных элементов такой управленческой системы, подчиняемой принципам свободного общения и взаимопонимания. Наличие выраженных лидерских качеств у субъекта управления и эффективность

его неформального эмпатического воздействия на подчиненных положительным образом влияет на качество и результат его управленческой деятельности.

Однако, как показывает практика, осуществление лидерских функций при их внесистемном применении способны оказывать и негативное влияние на профессиональную деятельность руководителей, так как формы проявления такого лидерства вне осознанного подхода к лидерству в управленческой системе могут побуждать личный состав к выполнению мероприятий, изначально противоречащих поставленным целям, и при этом быть эмпатически мотивированными для достижения изначально ошибочного замысла. Такие примеры известны не только в контексте ошибок, допускающих руководителями в ходе осуществления ими управленческих функций, но встречаются также и в истории, социальной практике и политике: организация и ведение агрессивных войн, фашизм, дискриминация по отдельным признакам и др.

Как мы видим, рассмотрение и применение лидерских качеств как средства достижения управленческих целей носило бы стихийный характер без их соотнесения с системным психологическим фактором, вносящим упорядоченность в управленческие процессы на любом уровне. Таким системообразующим фактором является индивидуальная управленческая концепция (ИУК) – уникальный продукт психической деятельности индивида, творческий замысел, базирующийся на принципах реализации управленческих функций и представляющий собой систему представлений и суждений о месте и роли руководителя в управленческом процессе, преломленный через призму личного опыта конкретного человека [2, 3, 4].

В настоящее время действующий порядок профессионального отбора руководящих кадров, их подготовки и переподготовки не позволяет оценить наличие или отсутствие у руководящих работников (или кандидатов на руководящие должности) системной стратегии решения ежедневных управленческих задач в коллективе. Поэтому рассмотрение ИУК и роли лидерства в ее структуре приобретает особую значимость для развития психологической науки и ее практического применения в рамках реализации успешной кадровой политики органов внутренних дел.

Однако, прежде чем рассматривать лидерство в качестве условия успешной реализации руководителем своей ИУК, следует сфокусировать свое внимание на современных представлениях о лидерстве в соответствии с его основными теориями. Предлагаемая зарубежными психологами «ситуационная теория», где феномен лидерства возникает в зависимости от требований ситуации, нельзя считать полностью состоятельной ввиду невозможности планирования и системности применения

лидерского влияния, так как в этом случае проявление лидерства зависит от внешних причин (складывающейся ситуации). Рассматривать лидерство как врожденную способность в соответствии с «теорией черт» допустимо, но это побуждает признать ненужными попытки выявить закономерности эффективного управления и качеств, которыми должен обладать руководитель. В свою очередь, достойна внимания и «синтетическая концепция лидерства» как наиболее комплексная, согласно которой лидерство есть процесс организации межличностных отношений в организации, где лидеру отводится роль субъекта управления.

Как мы видим, функция лидерства достаточно широко освещена в научной литературе и находит свое применение при организации управленческих процессов. Однако роль и место лидерства в качестве элемента упорядоченной системы, какой в нашем случае является ИУК, ранее не рассматривались. Кроме этого, часть информации об изучении лидерских качеств при осуществлении управленческих функций значительно устарела ввиду закономерного развития психологии управления и общества в целом. Таким образом, для достижения целей по изучению роли лидерства как условия ее реализации в ИУК руководителя необходимо рассмотреть представления о месте и роли лидерства в структуре психологических характеристик управленца в современном ключе [6, р. 194].



Рис. 1. Триада командования, лидерства и управления

Данную модель совокупности навыков, необходимых современному руководителю [7, с. 1], мы почерпнули из исследований авторов, изуча-

ющих психологические критерии успешности управления в современном менеджменте, где качество и производительность руководителя рассматриваются как основа успешности организации.

В приведенной выше управленческой триаде:

руководство выступает в качестве концептуального элемента и отвечает за разработку стратегии и определение общего направления деятельности;

управление трактуется как технический элемент, отвечающий за привлечение ресурсов, организацию трудовой деятельности и выполнение контролирующих функций;

лидерство рассматривается как личностный элемент и отвечает за вовлечение людей в процесс достижения целей, организацию благоприятного микроклимата в коллективе и является психологическим инструментом повышения качества выполняемого труда.

Кроме этого, считаем целесообразным подчеркнуть важнейшую роль лидерства как условия, влияющего на психологические критерии успешности руководства. К ним относятся: удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (отношениями, условиями труда), мотивация членов коллектива, авторитет руководителя, самооценка коллектива.

Как мы видим, лидерство играет значимую роль и входит в совокупность важнейших и необходимых навыков, используемых при организации успешной управленческой деятельности. Соответственно, организация и системность использования лидерского влияния уже может рассматриваться в качестве одного из важнейших условий реализации ИУК руководителя, где субъект управления вправе использовать такую лидерскую роль для осознанного усиления управленческого влияния в организации. Следует также подчеркнуть тот факт, что роль лидерства в реализации ИУК руководителя ментально близка к нашим национальным сверхценностям – эмоциональному восприятию мира, бытовой философии и нравственным исканиям «русской души» [8].

Таким образом, несмотря на многообразие подходов к рассмотрению роли лидерства как в руководстве органами внутренних дел, так и в целом, мы предприняли попытку конвергенции различных управленческих культур для формирования современного представления о лидерской роли руководителя в процессе управления. Мы также приходим к выводу: лидерская роль руководителя, интегрированная в его ИУК и являющаяся необходимым условием ее реализации, есть способ привлечь дополнительные эмоциональные (внутренние психологические) ресурсы подчиненных и значительно повысить качество выполняемых ими задач. Следуя осознанной управленческой стратегии, взаимодопол-

няя административные и лидерские роли при наличии продуманной и конструктивной идеи, современный руководитель способен значительно расширить инструментарий своего воздействия на подчиненных и повлиять на достижение положительного управленческого результата.

Список использованных источников

1. Третьякова, Е.С. Психология управления и основы лидерства : учеб.-электрон. изд. / Е.С. Третьякова. – Минск, 2010. – 120 с.
2. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2024. – 331 с.
3. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивиду к руководящей деятельности / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 26.
4. Сысоев, И.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя кафедры вуза МО РФ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / И.В. Сысоев. – Москва, 2001. – Л. 195.
5. Равино, А.В. Основы лидерства / А.В. Равино. – Минск : БГТУ, 2014. – 85 с.
6. Bungay, S. The Art of Action. How Leaders Close the Gaps between Plans, Actions and Results / S. Bungay. – Boston, 2011. – P. 194.
7. Источник сети Интернет [Электронный ресурс]. – URL: <https://fondp42.ru/actual/2020/01/21/1101> (дата обращения: 10.03.2024).
8. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2001. – 640 с.