

тических основ офицерам разъяснялась природа возникновения и развития стрессов и кризисов. Подчеркивалась объективная природа возникновения этих явлений у сотрудников ОВД. Их деятельность насыщена социальными контактами, а это уже само по себе может привести к возможному эмоциональному выгоранию, к возникновению стрессовых и кризисных переживаний, поэтому каждый слушатель должен быть готов к такому развитию событий.

Важное значение имело разъяснение слушателям основ работы со своей социальной сетью. Им доводились теоретические положения о СЕП и ее возможностях, а также формировались практические навыки анализа своей сети. Последующее проведение собеседования со слушателями показало высокую практическую значимость исследования. Так, четкое представление о стрессе и кризисе как психологических феноменах появилось у 77,4 % исследуемых (до начала исследования – у 11,3 %). Появилось понимание того, что каждый способен успешно справиться со стрессами и кризисами как самостоятельно, так и опираясь на свое социальное окружение.

Выше упоминалось, что 44,6 % слушателей при преодолении стрессовых и кризисных состояний полагались прежде всего на свой личностный потенциал. После проведения исследования эта цифра снизилась до 32,2 %. Другими словами, слушатели поверили в возможности СЕП по оказанию помощи в сложных жизненных ситуациях, а это значит, что у человека появляется уверенность как в своих собственных силах, так и в том, что какие бы трудности и невзгоды не встречались на его жизненном пути, он не останется с бедой один на один и в трудной ситуации найдет понимание, помощь и поддержку близких ему людей.

Таким образом, в ходе проведения исследования получила подтверждение гипотеза исследования: социальная поддержка является ведущим ресурсом преодоления стрессов и кризисов. Вооружение сотрудников ОВД знаниями психологии стресса и навыками анализа возможностей социальной поддержки является ресурсом, позволяющим повысить эффективность преодоления стрессовых и кризисных состояний. При этом нет необходимости знакомить сотрудников с полным курсом кризисной психологии, однако дать теоретические основы тех вопросов, с которыми сотрудники реально сталкиваются в своей практической деятельности, необходимо.

Нужно формировать у сотрудника уверенность в том, что, несмотря на то что главную роль в преодолении стрессов и кризисов играет сам сотрудник, он может (и должен) при необходимости обратиться за помощью к своей СЕП. При этом важно убедить его в том, что социальная сеть – реальный помощник в работе по преодолению стресса и кризиса.

Проведенное исследование позволило сделать вывод: необходимое психологическое просвещение сотрудников (в частности, знание сети естественной поддержки) помогает им вооружиться необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками по проблеме. Это позволяет успешнее справляться с теми сложными жизненными ситуациями, которые неизбежны в жизнедеятельности сотрудника ОВД.

Библиографические ссылки

1. Абабков, В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. СПб. : Речь, 2004.
2. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. М. : ПЕР СЭ, 2006.
3. Второй Всероссийский симпозиум «Боевой стресс и посттравматическая адаптация участников боевых действий» // Психол. журн. 2004. № 4.
4. Гринберг, Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. 7-е изд. СПб. : Питер, 2002.
5. Козлов, В.В. Работа с кризисной личностью. Методическое пособие / В.В. Козлов. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003.
6. Покровский, Н.Е. Дискуссионные проблемы социологического конгресса / Н.Е. Покровский // Социол. исслед. 2003. № 2.
7. Психология здоровья : учеб. для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. СПб. : Питер, 2003.
8. Фонтана, Д. Как справиться со стрессом / Д. Фонтана ; пер. с англ. Как справиться с кризисом / Г. Пери ; пер. с англ. Как жить с вашей болью / А. Брум, Х. Джеллико : пер. с англ. М. : Педагогика-Пресс, 1995.

Ю.А. Фомин, доцент кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ОВД К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАПРЯЖЕННЫХ СИТУАЦИЯХ

Рассматривается проблема психологической готовности руководителей среднего звена к деятельности в напряженных ситуациях. Дано описание напряженных ситуаций в управленческой деятельности, особенно отмечено, что для кон-

статации напряженных ситуаций необходимо наличие не только объективных, но и субъективных признаков. Сделана попытка выделить структурные компоненты готовности сотрудников ОВД к управленческой деятельности в напряженных ситуациях. Описаны основные критерии, характеризующие различную степень готовности руководителей РУВД и РОВД к деятельности в напряженных ситуациях.

Управленческая деятельность – один из наиболее сложных видов деятельности. В ней часты напряженные ситуации – обстоятельства, порождающие существенные трудности и требующие от руководителя быстрых, точных и безошибочных решений. Напряженная ситуация в деятельности требует от человека особой концентрации сил и способностей, воли и самоорганизации, знаний и умений. Совокупность индивидуальных факторов, обеспечивающих эффективное включение личности в определенную деятельность, можно назвать психологической готовностью к деятельности.

Проблема готовности человека к деятельности рассматривалась в отечественной психологии с 50–60 гг. XX в. Достаточно интенсивно готовность изучалась А.Г. Асмоловым и Д.Н. Узнадзе в рамках теории установки, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовичем, А.М. Столяренко в военной психологии, Л.Г. Ахтариевой, Л.И. Божович в педагогической психологии. Видное место занимают работы М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, в которых обобщены результаты фундаментальных исследований.

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович [1] выделяют различные структурные единицы для разных видов готовности. Так, временную готовность, по их мнению, образуют пять структурных компонентов: мотивационный (ответственность за выполнение задачи, чувство долга), волевой (самоконтроль, самомобилизация), оценочный (самооценка подготовленности), ориентационный (представления об особенностях предстоящей деятельности), операциональный (владение способами и приемами деятельности, наличие необходимых знаний, умений и навыков).

Длительная готовность представляет собой устойчивую систему профессионально важных качеств, умений, навыков, знаний. По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, длительная готовность включает положительное отношение к тому или иному виду деятельности в данной профессии, представление об особенностях и условиях деятельности, необходимые профессиональные умения, знания, навыки, умение управлять действиями, самооценка подготовленности.

Социально-психологическая готовность рассматривается Я.Л. Коломинским [3] в единстве трех компонентов: когнитивного, включающего понимание важности совместного труда, знания по его организации, эмоционального, включающего интерес к совместной деятельности, удовлетворенность от его результатов, и операционально-поведенческого, включающего умения и навыки коммуникативного характера. В.А. Моляко [9] считает, что психологическая готовность к деятельности включает три подсистемы: профессиональные интересы; необходимые умения, знания и навыки; интеллектуальные и эмоциональные регуляции. По мнению А.С. Мельничука [7], имеет смысл говорить о «двухслойной» структуре психологической готовности. Первый (более глубокий) «слой» образован профессионально важными особенностями личности, ее способностями, знаниями, опытом, умениями (т. е. включает когнитивный и операциональный компоненты). Второй «слой» (собственно готовность) обеспечивает возможность создания на основе первого слоя состояния готовности (длительного или кратковременного). В него входят мотивационный, эмоциональный и волевой компоненты. Выделяя сущностные особенности различных видов готовности к деятельности и объединяя их в единую схему, можно выделить три основных компонента психологической готовности к деятельности: мотивационно-волевой; операционально-когнитивный; субъективно-оценочный компонент.

Мы разделяем мнение А.С. Мельничука [7] и В.И. Ковалева [2] в том, что мотивационный компонент является центральным, системообразующим звеном в составе психологической готовности, именно мотивация обеспечивает реализацию психологической готовности в деятельности. Мотивация же к управленческому труду определяется постоянно меняющимся соотношением разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Так, Т. Томашевский [11] выделил пять главных мотивов трудовой деятельности: выгоды, безопасности, удобства, удовлетворенности и «нивелирования» (быть не хуже других в социальной группе).

Соотношение всех описанных выше видов побуждений между собой определяет общую характеристику мотивационной сферы управленческого труда. И.С. Мангутов и И.И. Уманский [6] в своем исследовании выделяют следующие важные для выполнения управленческой деятельности качества, которые можно включить в мотивационно-волевой компонент готовности:

общественная энергичность, понимаемая авторами как способность личности «заражать» своей энергией других людей, активизировать их;

инициативность, как творческая, так и исполнительская;

способность вызвать стимулирующие мотивы деятельности, найти пути и способы заинтересовать людей делом;

психологический такт – способность установить меру воздействия, влияния и контакта с другими людьми, исходя из их индивидуально-психологических особенностей.

Наиболее эффективной, особенно в напряженных условиях, является такая конфигурация мотивов, при которой системообразующим оказывается внутренний (соответствующий предмету деятельности) мотив, а не внешний (не связанный с предметом деятельности).

Важным моментом в мотивационно-волевой составляющей готовности является стремление достижения успеха и избегания неудачи у руководителей. Как показали исследования М.А. Котика и А.М. Емельянова [5], преобладающая диспозиция к избеганию неудачи порождает у человека защитную тенденцию, боязнь совершить ошибку, что может помешать основной работе и создать готовность к совершению такой ошибки. Также установлено, что люди, склонные к риску, но больше ориентированные на избегание неудачи, чаще терпят поражения, чем те, у которых доминирует диспозиция к успеху. Среди личностных качеств, обеспечивающих успешность деятельности в напряженных ситуациях, М.А. Котик и А.М. Емельянов [5] отмечают эмоциональную устойчивость.

Особое внимание необходимо уделить проблеме риска. Риск в деятельности руководителей ОВД связан с выбором в ситуации неопределенности, когда существует опасность в случае неудачи оказаться в худшем положении, чем до выбора, а в случае удачи, наоборот, в лучшем. Люди со слабой нервной системой, тревожные, невротичные меньше предрасположены к риску. Люди с внутренним локусом контроля чаще рискуют, чем те, у кого преобладает внешний локус контроля. Таким образом, мотивационно-волевая составляющая готовности к деятельности в напряженных условиях руководителей РУВД и РОВД включает профессиональные мотивы, характеризующиеся силой и иерархией. Критериями сформированности мотивационно-волевого компонента готовности руководителей среднего звена к деятельности в напряженных ситуациях могут служить:

- выраженность интереса к управленческой деятельности и наличие желания осуществлять ее;

- доминирование внутренней мотивации;

- сбалансированность установок, ориентированных на стратегию и тактику в управленческой деятельности;

- выраженность мотивации на достижение успеха;

- уровень настойчивости при преодолении препятствий и упорство при достижении своих планов;

- эмоционально-волевая устойчивость и навыки саморегуляции.

Составляющими операционально-когнитивного компонента готовности являются интеллектуальные и личностные качества сотрудника ОВД, обеспечивающие успешность руководства порученного ему подразделения. Интеллектуальные процессы и качества играют в руководящей деятельности не меньшую роль, чем мотивационные, волевые и эмоциональные. Качества ума (глубина, широта, критичность, логика и т. д.) и умственные способности руководителя помогают ему глубже разобраться в стоящих задачах, оценить результаты и ход общей работы, направить людей на ее совершенствование при существовании множества быстро изменяющихся параметров управленческой ситуации.

И.С. Мангутов и Л.И. Уманский [6] выделяют следующие важные для организаторской деятельности качества, которые можно соотнести с содержанием операционально-когнитивного компонента готовности:

- общий уровень развития как показатель общей сообразительности, разносторонности и общих умственных способностей человека;

- практический ум (как характеризует Б.М. Теплов [10], способность быстро и непосредственно и гибко применять свои знания и опыт в решении практических задач);

- психологическая избирательность (развитая память и наблюдательность, быстрая возможность адекватно охарактеризовать психологические особенности людей);

- психологический такт (способность установить контакт, меру воздействия и влияние на людей, исходя из их индивидуально-психологических особенностей).

Ю.Д. Красовский [4], рассматривая факторы эффективного руководства, указывает на необходимость лидерских качеств у руководителя. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [8] особую роль отводят умению разрешать конфликтные ситуации.

Итак, операционально-когнитивный компонент готовности к деятельности в напряженных условиях руководителей среднего звена – элемент психологической готовности, определяющий способы и тактики действий в управленческой деятельности. Характеристиками операционально-когнитивного компонента готовности руководителей к деятельности могут служить:

- гибкость и динамичность мышления в рамках деятельности;

- системность, логичность и критичность мышления;

- уровень развития прогностических навыков;

кругозор, общий уровень развития и обучаемость;
широта способов взаимодействия с людьми и решения конфликтов;
уровень развития лидерских качеств и умение рационально использовать потенциал группы.

В психологической литературе образ деятельности руководителя называется индивидуальной управленческой концепцией. Этот термин обозначает, что каждый руководитель создает свою модель мира, сложившейся ситуации, индивидуальным образом понимает и явления, создавшуюся систему межличностных отношений и влияния в рамках профессиональной деятельности.

Итак, оценочно-ориентационный компонент готовности к деятельности в напряженных условиях руководителей – элемент психологической готовности, определяемый оценкой руководителя основных проблем в его деятельности, отражающий самооценку его подготовленности и представлений об особенностях предстоящей деятельности. Характеристиками данного компонента готовности руководителей среднего звена ОВД к деятельности в напряженных ситуациях могут служить:

полнота и адекватность отражения сущности управленческой деятельности и методов воздействия на людей и социальных последствий своих действий;

полнота и адекватность отражения текущей ситуации;

адекватность профессиональной самооценки.

Экспериментальная часть исследования была посвящена выявлению степени сформированности компонентов готовности при действиях в напряженных ситуациях. В рамках экспериментальной части исследования в качестве испытуемых приняли участие 78 слушателей факультета заочного обучения Академии МВД Республики Беларусь. Примерно 70 % состава слушателей занимают руководящие посты на среднем уровне управления. Оставшиеся 30 % состава осуществляли управленческую деятельность в период стажировки или замещения непосредственных руководителей, т. е. знакомы с управленческой деятельностью на среднем уровне управления. Возраст испытуемых – от 24 до 33 лет. Всем участникам исследования был предложен ряд тестовых методик. Для качественного анализа результатов методик «Уровень субъективного контроля», «Краткий отборочный тест» был применен метод кластерного анализа данных.

При работе с «Опросником самооценки руководителя» было получено три типа оценок: желание в целом заниматься управленческой деятельностью, желание заниматься отдельными сферами деятельности руководителя (оценка макроуровня) и желание выполнять конкретные задачи в тех же сферах (оценка микроуровня). Результаты использования данного опросника отдельно по шкалам и сферам оценивания анализировались при помощи критерия Фридмана (Friedman Two-Way Anova).

В результате проведенного исследования выяснилось следующее: максимальные оценки испытуемые давали общему желанию заниматься руководящей деятельностью. Так, усредненная оценка желания быть руководителем равна 89,9 балла (максимум – 100). При этом оценка желания испытуемых заниматься основными видами управленческих работ равна 69,4 балла.

При изучении структуры предпочтений было выявлено, что на макроуровне на уровне значимости 0,0001 субъективная привлекательность отдельных сфер управленческой деятельности (по уменьшению субъективной привлекательности) выглядит следующим образом: обеспечение взаимодействия с другими организациями – 81,5 балла, работа с персоналом – 80,1 балла, обеспечение своевременного расследования – 79 баллов, инновационная деятельность – 75,4 балла, решение конкретных управленческих задач – 75,1 балла, организация подчиненных на выполнение заданий – 73,3 балла, участие в совещаниях – 59,3 балла, работа с документами – 53,9 балла, финансовая деятельность – 48,1 балла.

На микроуровне (дифференциальное описание работ руководителя) на уровне значимости 0,0001 блоки опросника расположились в порядке уменьшения субъективной привлекательности: решение конкретных управленческих задач – 79,4 балла, обеспечение взаимодействия с другими организациями – 78,2 балла, обеспечение своевременного расследования – 64,5 балла, инновационная деятельность – 72,5 балла, организация подчиненных на выполнение заданий – 70,6 балла, работа с персоналом – 65 баллов, финансовая деятельность – 63 балла, участие в совещаниях, заседаниях – 62,3 балла, работа с документами – 52,4 балла.

При выполнении теста «Ценностные ориентации руководителя» испытуемые оценивали насколько конкретные умения, установки и способности важны в настоящий момент для осуществления управленческой деятельности. Креативность, оперативность, эффективность в управленческом взаимодействии, инструментальное отношение к правовым нормам, относятся к блоку «уровень задач», средний ранг данных шкал – 7,46. К блоку «уровень средств» относятся: установка на административно-распорядительные методы, установка на социально-психологические методы, установка на правовые нормы, установка на методы неформальной организации, средний ранг данных шкал – 5,45.

Для выявления взаимосвязей между отдельными компонентами готовности к управленческой деятельности был проведен корреляционный анализ результатов по показателям всех использованных методик (использовался коэффициент корреляции Пирсона).

Таким образом, в результате анализа сформированности готовности к управленческой деятельности руководителей среднего звена ОВД выявлено, что готовность руководителей в большей степени сформирована в части мотивационно-волевого компонента. Недостаточно сформированными оказались предметная составляющая операционально-когнитивного компонента, определяющей способы и стратегии действия в управленческой деятельности. Особенно необходимо дополнительное развитие оценочно-ориентационного компонента готовности к деятельности как в части предметной, так и в части социально-психологической составляющей.

Библиографические ссылки

1. Дьяченко, М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. Минск, 1985.
2. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельность / В.И. Ковалев. М., 1988.
3. Коломинский, Я.Л. Пути формирования социально-психологической готовности к труду: некоторые итоги комплексного исследования / Я.Л. Коломинский // Формирование социально-психологической готовности к труду. Минск, 1987.
4. Красовский, Ю.Д. Руководитель трудового коллектива. Из опыта психологического консультирования / Ю.Д. Красовский. М., 1987.
5. Котик, М.А. Природа ошибок человека-оператора / М.А. Котик, А.М. Емельянов. М., 1993.
6. Мангутов, И.С. Организатор и организаторская деятельность / И.С. Мангутов, И.И. Уманский. Л., 1975.
7. Мельничук, А.С. Мотивационная готовность депутатов к политической деятельности: теоретико-методологический аспект / А.С. Мельничук. М., 1995.
8. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М., 1997.
9. Моляко, В.А. Стратегия решения задач как личностная характеристика / В.А. Моляко // Психологические особенности обучающихся в техническом вузе : в 2 ч. Новосибирск, 1973. Ч. 2.
10. Теплов, Б.М. Ум полководца / Б.М. Теплов // Избранные труды / Б.М. Теплов. М., 1985. Т. 1.
11. Томашевский, Т. Человек в системе труда / Т. Томашевский. М. : Эргономика. 1971.