

3. Безносов, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносов. – СПб. : Речь, 2010. – 272 с.
4. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности / В.А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2009. – 511 с.
5. Бабкина, Н.А. Устойчивость сотрудника ОВД в сложных профессиональных ситуациях / Н.А. Бабкина // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2007. – № 4. – С. 56–57.
6. Рыбников, В.Ю. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий / В.Ю. Рыбников, Е.Н. Ашанина // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2009. – № 2. – С. 46–50.

Дата поступления в редакцию: 23.10.18

S.A. Stulba, Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer at the Department of Belorussian and Foreign Languages of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL STRESS IN THE MANAGEMENT ACTIVITY OF THE HEADS OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

The problem of stress in general, as well as the features of professional stress with regard to the management activity of the Heads of the Internal Affairs Bodies, is considered. The main stress factors are analyzed and their features are described. The main reasons, contributing to occurrence of stressful states of the individual, are studied. Attention is focused on the need to form an appropriate coping-behavior to the profession that allows responding adequately to stressful irritation in all cases.

Keywords: professional stress, Head of Internal Affairs Bodies, stress-factors, management activity, coping-behavior.

УДК 005.582.1

А.А. Урбанович, кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь
(e-mail: ural_55@rambler.ru)

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МЕТОДАХ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОДЧИНЕННЫХ КАК ЭЛЕМЕНТЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Рассматриваются представления руководителей о методах воздействия на подчиненных. Основное внимание уделяется результатам опроса, выявившего представления руководителей о правильных (приемлемых) и неправильных (неприемлемых) методах воздействия на подчиненных. Описывается суть «феномена вынужденной приемлемости»: рассогласование между методами, которые руководитель считает правильными и реально используемыми под воздействием особенностей восприятия складывающейся ситуации.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, образ явления, представления, методы воздействия, феномен вынужденной приемлемости.

Осуществляя управленческую деятельность, руководитель опирается на складывающуюся у него индивидуальную управленческую концепцию (ИУК). К числу важнейших позиций, включенных в ИУК, следует отнести представления о себе как субъекте управленческой деятельности и необходимом самоизменении; о субъективно важных целях и содержании своей управленческой деятельности; об условиях своей управленческой деятельности и необходимой адаптации к ним; об объекте управленческой деятельности (подчиненных) и характере взаимодействия с ним, способах воздействия на него и др. Особо значимое место в концепции отведено представлениям о методах воздействия на подчиненных.

По мнению А.Н. Пастушени, целостный образ некоторого явления (в том числе и управленческой деятельности), получаемый как интериоризированный результат психического отражения, можно рассматривать как системную совокупность представлений личности об отдельных сторонах и свойствах этого явления. По своему содержанию представление может проявляться в различных видах и аспектах: как знания, взгляды и убеждения, мнения, понимания, верования, ожидания, надежды, опасения и т. д. [1, с. 42]. Таким образом, данный подход к представлению не равнозначен традиционному для психологии значению, где оно выступает звеном в переходе от восприятия к мышлению, от ощущения к мысли [2, с. 162; 3, с. 273]. Обозначенный подход созвучен теории социальных представлений С. Московиси, называющего представления формой познания социальной

действительности, объяснением смысловых связей человека с миром [4, с. 207]. По нашему мнению, представление в таком понимании интегрирует значительное число феноменов психического склада индивида и приобретает в определенном смысле универсальный характер. Иными словами, данный подход видится наиболее адекватным цели и задачам исследования феномена ИУК.

Говоря в целом о значении представлений в деятельности руководителя, следует подчеркнуть, что на уровне представлений у него появляется возможность мысленно оперировать с объектом независимо от фона: происходит выход за пределы наличной (актуальной) ситуации. Этот уровень формирует мысленное оперирование представлениями при помощи анализа, синтеза, дедукции, индукции, абстрагирования, комбинации, рекомбинации и т. д. [5, с. 12]. Становление ИУК происходит путем мыслительной обработки результатов собственного включения в управленческую деятельность (в качестве подчиненного, руководителя, при реализации разнообразных управленческих задач, при заявлении окружающим своей лидерской роли и т. д.). Образ ИУК на уровне представлений интегрирует различные варианты отражения многообразных сторон, связей и отношений действительности. Таким образом, без тех или иных представлений о сути и особенностях своей управленческой деятельности управления как системного процесса не существует.

Очень важны в ИУК руководителя представления о методах управленческой деятельности. Речь идет о совокупности приемов и способов воздействия на управленческий объект для достижения поставленных целей [6, с. 107]. С их помощью руководители воздействуют на управляемые объекты для преобразования их из исходного состояния в желательное. Обычно выделяют организационно-административные, социально-экономические и морально-психологические методы [7, с. 24]. На наш взгляд, разделение методов управления на три указанные группы – процесс условный. Как правило, на практике различные методы и их сочетания действуют одновременно. При этом психологическими аспектами совместной деятельности в организации буквально пронизаны методы двух первых групп. Именно по обозначенной причине трудно найти «непсихологический» метод управления, так как в этом процессе участвуют субъекты, наделенные сознанием и индивидуально-психологическими качествами.

В рамках нашего исследования был проведен опрос руководителей ОВД (240 чел.), средний возраст которых составил 37 лет, средняя продолжительность службы в ОВД – 17 лет, средняя продолжительность работы в качестве руководителя в системе органов внутренних дел – 5 лет. Участникам опроса было предложено ответить на вопросы специально подготовленной анкеты, раскрывающей их представления об эффективном руководителе в системе ОВД. Ответы на ряд вопросов анкеты позволили выявить представления опрошенных о правильных (приемлемых) и неправильных (неприемлемых) методах воздействия на подчиненных. Большинство при ответе указывали несколько позиций. После опроса с частью опрошенных проводилось интервью для уточнения ряда ответов, в частности – развернутых интерпретаций¹.

Полученные ответы руководителей позволили обобщить их опыт и выявить ключевые тенденции рассматриваемого сложного процесса. Так, достаточно важны в ИУК руководителя его представления о наиболее правильных (приемлемых) методах управленческой деятельности (в общей сложности – 44), которые можно условно разделить на три группы:

1-я группа: позволяющие выстраивать отношения с подчиненными (11 объединенных позиций, 57,4 % всех ответов на данный вопрос);

2-я группа: обеспечивающие организацию управленческого процесса (18 объединенных позиций, 31,8 % всех ответов на данный вопрос);

3-я группа: опирающиеся на определенные личностные качества руководителя (15 объединенных позиций, 10,8 % всех ответов на данный вопрос).

Методы первой группы – мотивация и стимулирование сотрудников (34,4 % ответов), их убеждение (18,8 %), требовательность, спрос и контроль (17,4 %), принуждение и наказание (13,7 %). Значительная часть опрошенных указали на то, что меры убеждения и принуждения, поощрения и наказания должны использоваться в комплексе.

Методы второй группы – организация процесса, эффективные управленческие решения, грамотная и конкретная постановка задач, плановость в работе (38,4 % ответов по этой группе), личный пример отношения к делу руководителя (31,3 %), создание системы управления и ко-

¹ Наиболее яркие ответы респондентов, подтверждающие ту или иную позицию, будут приводиться в кавычках.

манды единомышленников (12,4 %), постоянная забота о создании условий для деятельности подчиненных («сначала обеспечить, а потом спроси»), использование опыта других руководителей, подбор и расстановка кадров («управление есть искусство нахождения того, кто лучше других справится с поставленной задачей»).

По мнению респондентов, на формирование ряда методов управленческой деятельности оказывают серьезное влияние такие личностные качества руководителя, как справедливость, принципиальность, целеустремленность и настойчивость («вера в Дело, которому служишь»), стремление к успеху, последовательность, профессионализм и компетентность, поведенческая гибкость и т. д.

Определенный интерес представляет анализ неправильных (неприемлемых) методов управленческой деятельности, отмеченных респондентами. Часть из них указали, что не допускают даже мысли об использовании неправильных (неприемлемых) методов. Так, один из опрошенных написал, что данные методы «незаконны и недопустимы по своей аморальной сути». Некоторые давали абстрактные ответы – «отрицательные», «не приводящие к успеху», «выходящие за рамки положенного», «те, которые запрещены законом» и т. п. Один респондент обозначил данные методы в афористической форме: «Так делают все!», «Так было всегда!», «Причем здесь я?». Пять затруднились ответить на вопрос.

В свою очередь, данные методы управленческой деятельности также можно условно разделить также на три группы:

1) методы, основанные на сложных отношениях с подчиненными (6 объединенных позиций – 24,6 % опрошенных). В данном случае респонденты указали на субъективизм, предвзятое отношение, мелочные придирки, запугивание (27,5 % ответов по этой группе), абсолютизацию возможностей метода принуждения, неадекватность наказания проступку и т. д. (25,2 %), бездушие, черствость к подчиненным, нежелание их понять и защитить (17,2 %), отрицательные методы «работы» со служебным коллективом (нагнетание отрицательных эмоций по принципу «Все плохо!», интриги, шантаж и т. д.) (16 %);

2) методы, затрудняющие организацию процесса управленческой деятельности (12–18,4 %). Здесь были названы следующие: достижение целей любой ценой (58,4 % ответов по этой группе), абстрактная постановка задач («Сделай, а как – это твои проблемы!»), отдача заведомо невыполнимых команд (15,3 %) и т. д. Примечательно, что к авралам и штурмовщине респонденты относятся сдержаннее, нежели к «безбрежной демократии» и излишнему либерализму (3 % ответов против 7 %), т. е. на мнение респондентов предположительно повлияли представления о правоохранительной деятельности, экстремальной по своей сути, требующей напряжения и самоотдачи в каждый данный момент профессиональной деятельности;

3) методы, опирающиеся на определенные личностные качества руководителя (8–57 %).

По мнению респондентов, неправильные (неприемлемые) методы управленческой деятельности индуцируются при опоре на такие личностные качества, как высокомерие, грубость, хамство и т. д. (28,7 % ответов по этой группе), склонность ко лжи, обману, неискренности (12,4 % ответов по этой группе), несправедливость («наказание невиновных, поощрение непричастных») (8,9 % ответов по этой группе), управленческая трусость, беспринципность, отсутствие собственной позиции (6,9 % ответов по этой группе), корыстные мотивы службы и т. д.

Таким образом, по мнению респондентов, правильные (приемлемые) методы управления влияют в первую очередь на выстраивание гармоничных отношений с подчиненными; неправильные (неприемлемые) базируются на определенных личностных качествах руководителя.

Последующее после анкетирования интервью выявило «феномен вынужденной приемлемости», заключающийся в рассогласовании между методами, которые руководитель считает правильными и теми, которые реально использует под воздействием особенностей восприятия складывающейся ситуации. Опрос показал, что неприемлемость тех или иных средств допускает их использование в своей управленческой деятельности. Отдельные респонденты оговаривали, что при некоторых условиях возможно эпизодическое использование неправильных (неприемлемых) методов («средства могут быть правильными или неправильными, в зависимости от конкретной ситуации»; «неприемлемые средства плохи, но в ряде случаев действенны» и др.). Среди условий назывались важность выполняемой задачи, дефицит времени, в ходе решения задач «что-то пошло не так» и др. Таким образом, часть руководителей пребывает в ситуации

определенного смыслового диссонанса, когда ряд деятельностных параметров управления («считаю правильным», «хочу» и «реально делаю») находятся в некоторой дисгармонии.

Проведенное исследование позволяет предположить, что изложенные респондентами методы взяты из своего жизненного и управленческого опыта. Серьезными задачами процесса формирования ИУК выступают ориентация руководителей относительно предпочтительных методов управленческой деятельности, формирование готовности к их реализации, формирование таких личностных качеств, как принципиальность, стремление к успеху, последовательность, поведенческая гибкость и т. д.

Список использованных источников

1. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
2. Вайнштейн, Л.А. Психология восприятия / Л.А. Вайнштейн. – Минск : Тесей, 2007. – 224 с.
3. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с.
4. Андреева, Г.М. Психология социального познания : учеб. пособие / Г.М. Андреева. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
5. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М. : Наука, 1986. – 111 с.
6. Самыгин, С.А. Менеджмент персонала / С.А. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 480 с.
7. Основы менеджмента: учебно-методическое пособие для студентов высших учебных заведений и слушателей системы переподготовки / Э.М. Гайнутдинов [и др.] ; под ред. Э.М. Гайнутдинова. – Минск : БНТУ, 2014. – 256 с.

Дата поступления в редакцию: 14.11.18

A.A. Urbanovich, Candidate of Historical Sciences, Assistant Professor, Professor of Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

UNDERSTANDING OF METHODS OF INFLUENCE ON SUBORDINATES AS AN ELEMENT OF INDIVIDUAL MANAGERIAL CONCEPTS OF THE HEAD

The article considers the views of managers on the methods of influence on subordinates. Focuses on the results of a survey revealing the views of leaders on the right (acceptable) and wrong (unacceptable) methods of influencing subordinates. The essence of the “phenomenon of forced acceptability” is revealed, which consists in the mismatch between the methods that the Manager considers correct and those that are actually used under the influence of the perception of the current situation.

Keywords: individual management concept, the image of the phenomenon, representation, methods of influence, the phenomenon of forced acceptability.