

1. Бодалев, А.А. Психология общения / А.А. Бодалев. – М. : МОДЭК ; Воронеж : МПСИ, 2007. – 230 с.
2. Ковалев, Г.А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Г.А. Ковалев. – М., 1991. – 477 л.
3. Латынов, В.В. Психологическое воздействие: принципы, механизмы, теории / под ред. А.Л. Журавлева, Н.Д. Павловой. – М. : Ин-т психологии РАН, 2012. – С. 11–52.
4. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции / Е.Л. Доценко. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 344 с.
5. Кабаченко, Т.С. Методы психологического воздействия / Т.С. Кабаченко. – М. : Педагог. о-во России, 2000. – 540 с.
6. Мицкевич, В.В. Психологическая сущность оперативного контакта сотрудников силовых структур / В.В. Мицкевич. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2012. – 96 с.
7. Чалдини, Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – СПб. : Питер, 2010. – 228 с.
8. Черненилов, В.И. Психологическое воздействие: парадигмальные координаты и практика / В.И. Черненилов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1. – С. 11–13.
9. McGuire, W.I. Theoretical Foundations of Campaigns / W.I. McGuire. – Beverly Hills, 1981.

Дата поступления в редакцию: 21.03.17

A.N. Pastushenya, Doctor of Psychological Sciences, Full Professor, Professor at the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

PHENOMENA OF PSYCHOLOGICAL IMPACT PERCEPTION IN THE PROCESS OF COMMUNICATION

The structure of elements of the process of perception and adoption of speech psychological impact, which determines its effectiveness, is proposed. Separate phenomena of this process, their dependence on internal factors and external ones. Attention is drawn to the influence of motivational-emotional state of the recipient, his attitude to the subject of impact and to presented information on the perception. Perceptive guideline of the recipient and factors contributing to it are analyzed, means of breaking of psychological barriers of impact perception are proposed.

Keywords: psychological impact, perception of psychological impact, elements of the process of perception and adoption of speech influence, methods of psychological impact, psychological barriers in communication.

УДК 159.9:34

*С.А. Стульба, преподаватель кафедры белорусского и иностранных языков Академии МВД Республики Беларусь
(e-mail: lana2205@tut.by)*

РУКОВОДИТЕЛЬ КАК ОБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Рассматриваются психологическая специфика управленческой деятельности, личностные характеристики руководителя, оказывающие влияние на эффективность его деятельности. Анализируются научные подходы к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя. Акцентируется внимание на особенностях стиля руководства и управленческих способностях.

Ключевые слова: правоохранительные органы, руководитель, управленческая деятельность, психологическая особенность, стиль управления, управленческие способности.

Современный этап развития общества характеризуется интенсификацией управления, усложнением управленческих систем, качественным изменением стратегических принципов и приоритетных целей управления. Происходящие изменения не могли не затронуть систему правоохранительных органов, в которой модифицируются средства управленческой коммуникации, усиливаются инновационные процессы. Но какие бы изменения ни происходили в данной системе, модернизация связана прежде всего с особенностями личности руководителя.

Одним из решающих факторов повышения эффективности деятельности любой организации является подбор руководителя, так как от него зависит, насколько рабочие цели и задачи будут воплощены в конкретный результат. Однако сложность заключается в том, что желающих быть руководителями много, но далеко не каждый соответствует этой роли.

Разработкой проблемы управления занимаются различные отрасли знаний: информатика, юриспруденция, философия, психология, педагогика, эргономика, социология и др. Процессы управления имеют место там, где осуществляется общая деятельность людей для достижения

определенных результатов. Главным признаком управления в социальных системах является выработка решения на основе анализа и оценки информации субъектом управления (руководителем). В настоящее время в управленческой литературе рассматривают управление как реализацию функций. Единого мнения по вопросу о том, что это за управленческие функции, нет, но большинство экспертов в данной области принимают следующее определение: «Управление – это тип профессиональной деятельности, специфика которого определена ее основной и наиболее общей задачей – необходимостью организации деятельности других людей в направлении достижения общих целей, а также опорой при этом на принцип иерархии» [1]. Соответственно понятие «управленческая деятельность руководителя» можно рассматривать как «совокупность действий руководителя или работников аппарата управления по отношению к человеку или коллективу, являющемуся объектом управления, которая включает в себя: постановку цели управления, сбор и переработку информации, подготовку, принятие и реализацию управленческого решения» [2]. В последнее время наиболее часто встречается определение управления как процесса принятия решений.

Анализом качеств лидера, управленца занимались многие отечественные и зарубежные ученые, среди которых Е.В. Горохова, А.Н. Лутошкин, Т.В. Махина, Л.И. Уманский, А.Г. Шмелев, Р. Стогдилл, Р. Хейфетц и др. Управленческая деятельность как специфический вид человеческой деятельности рассматривается в работах В.Г. Афанасьева, В.Л. Бункина, С.С. Дзасарова, А.И. Китова, Л.Д. Кудряшовой, А.Н. Лутошкина, А.Л. Свенцицкого, В.К. Тарасова, Ю.А. Тихомирова и др. [1–3].

Сегодня состояние психологии управления характеризуется изучением ее субъекта в двух самостоятельных направлениях. В рамках первого руководитель – лицо, принимающее решение (ЛПР), во втором он рассматривается с социально-психологических позиций. Первое направление исследований осуществляется на стыке инженерной психологии, психологии труда и управления и ограничено изучением психологических особенностей процессов переработки и генерирования информации, структуры и элементов управленческой деятельности, организации управленческого труда. Восприятие и переработка информации, избыточность, с одной стороны, и неполнота, определяющая условия неопределенности, – с другой сочетаются с большой степенью свободы, что в ходе формирования регулирующего образа приводит к повышению предъявляемых к руководителям требований, высокой напряженности труда.

Информационная подготовка управленческих решений и их реализация включают в себя ряд позиций: сбор информации о внешней среде, состоянии системы управления в ходе управленческого процесса. Активный поиск такого рода информации, ее первичная обработка, познавательная деятельность, направленная на выявление ситуации и средств воздействия на нее, ведет к формированию концептуальной модели объекта управления в значимой ситуации. Таким образом, руководитель в общем потоке получаемой информации должен осуществить целенаправленный ее отбор, распознать и отчетливо представить себе не только текущее состояние управляемой системы, но и возможный дальнейший ход событий.

Так, от ориентации руководителей на источники информации зависят их ценностные ориентации и взаимоотношения с членами коллектива, что, в свою очередь, влияет на информационную подготовку решений, осуществляемых руководителями. Для оптимизации информационной подготовки, развития субъекта управления существуют специальные системы, обеспечивающие принятие решений. Проблема информационной подготовки, развития психологических характеристик требует особого внимания. Информационные запросы принимающего решения человека основываются чаще всего на индивидуальном «видении мира». Из существующих средств подготовки решений многие не используются на практике, так как не соответствуют типу личности руководителя, устойчивому сочетанию личностных особенностей сбора информации (ощущения – интуиция) и ее обработки, оценки (логика – чувства) [4].

Вообще ключевым моментом процесса управления, началом этапа реализации решения, конечным актом разветвленного процесса информационной подготовки является принятие решения. Учеными установлено, что способности к принятию решений у руководителей различаются. В условиях дефицита информации и времени у руководителя велика роль развитой интуиции, а в конфликтных ситуациях необходимо наличие способностей к рефлексному управлению. На процесс и результат принятия решения оказывает влияние соотношение рационального и эмоционального компонентов, уровень эмоционально-волевой устойчивости, мотивационная сфера, прошлый опыт, установки, стереотипы и некоторые характерологические особен-

ности [4]. Рассматривая психологические особенности руководителя, следует помнить, что при высоком уровне развития интеллекта за счет отдельных черт темперамента у него возможно снижение эффективности принятия решения. Здесь также следует упомянуть и о возрастных изменениях способностей к генерированию альтернатив, готовности к компромиссам, последовательности, логичности, креативности и т. п.

Если говорить о теории развития способностей к принятию решений, то в ее рамках предполагается изучение психологических особенностей принятия и реализации решений; оценка способностей человека приобретать необходимые знания и навыки; обучение решению неструктурированных задач, число которых растет по мере продвижения в системе управления.

У каждого руководителя, невзирая на общие принципы работы, существует свой особый стиль руководства. Анализировать управленческую деятельность – значит рассматривать стили управления. В общенаучном плане понятие «стиль» раскрывается посредством изучения диалектики формы и содержания. Например, Е.Н. Устюгова рассматривает стиль как определенный способ организации функциональной системы и отмечает, что «в культуре, мышлении, поведении стиль рождается тогда, когда из конгломеративного множества элементов возникает новое упорядоченное целое, в котором связи между элементами являются функциональными» [5, с. 12]. В свою очередь, экспериментально выделенные А.И. Китовым стили управленческой деятельности объединяют ряд существенных факторов: стрессоустойчивость, деловую активность и особенности принятия решений [6].

Обратимся к анализу концепций личности руководителя, в результате которого установлено наличие разнообразных подходов к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя. Начало исследования управленческого персонала связано с так называемой теорией черт или коллекционным подходом, суть которого заключается в том, что руководитель должен обладать особыми личностными качествами, обеспечивающими успешность его деятельности; при этом для конкретной должности может быть определен перечень этих качеств. Типичные системы оценки руководителей, основанные на коллекционном подходе, содержат набор важных профессиональных, универсальных черт, деловых, личностных, организаторских качеств и т. д. и имеют хорошо известные недостатки. Некоторые авторы говорят об односторонности и ограничении коллекционного подхода, что отражено в ряде их работ [3, 6, 7].

По содержанию близким коллекционному является конкурентный подход. Данный подход предполагает у руководителей наличие ряда составляющих: особых личностных свойств, определенного уровня развития общих черт характера. Поиск этих личностных свойств осуществляется в процессе сравнения руководителей различных групп и людей, не относящихся к этой категории; успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней. Но здесь различия будут иметь каждое свою трактовку, что зависит от специального отбора и формирования личностных новообразований, обусловленных особенностями деятельности или системным окружением, профессиональной деформацией. Следовательно, могут быть выявлены особенности критериев отбора управленческих кадров или условия их формирования вместо профессиональных качеств. Наиболее четко этот подход разработан в исследованиях Э.С. Чугуновой. В структуре личности руководителя она выделяет административно-организаторские умения, морально-этические характеристики, качества ума, профессиональные умения, социальную направленность, мотивацию [2].

Таким образом, коллекционный и конкурентный подходы доказывают неизменность внешней среды и наличие ограничений возможностей развития личности руководителя в деятельности. В рамках указанных подходов данное положение подтверждается разработкой идеальных, эталонных моделей личности руководителя, по сути, статичных, негибких, пренебрегающих компенсаторными возможностями человека. Как правило, модели «идеального руководителя» предполагают наличие энциклопедических знаний и выдающихся личностных качеств.

Однако благодаря парциальным (от лат. *partialis* – частичный, составляющий часть чего-нибудь) концепциям управленческого развития появились новые задачи, сформированные в ходе практической деятельности психологов. Сюда можно отнести импрессивное управление, нацеленное на изменение поведенческой стороны руководства и одновременно психологические исследования и коррекцию личностных способов и методов ориентации в среде и изменения самооценки. Формирование личности руководителя происходит также и в результате

отработки отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность, и в результате коррекции отношений [3, с. 24–29].

Являясь общей характеристикой личности руководителя, производной от его профессиональных качеств, политической и нравственной зрелости, реализуемых в деятельности, по мнению А.М. Омарова, концепция завоевания авторитета относится к парциальным концепциям управленческого развития [8].

Исследования психологических аспектов управления на современном этапе характеризуются переходом от аналитических и описательных методов к синтезу и интеграции, деятельностным подходам, изучению личности руководителя. Стиль управленческой деятельности, являясь ее интегральной характеристикой, показывает взаимоотношения объективных требований деятельности и личностных особенностей руководителей. При рассмотрении стиля управления делается акцент на его устойчивость, обусловленную определенными личностными качествами, которые являются средством эффективного приспособления к требованиям. В зависимости от психологических свойств руководителя определяются границы изменчивости стиля, скорость и интенсивность изменения. При этом выявлены некоторые закономерности изменчивости стиля управления и стиля руководства.

По мере продвижения руководителя по уровням иерархии системы управления с помощью методов многомерного статического анализа изучены изменения стиля руководства. Так, получение адекватной оценки сильных и слабых сторон подчиненных, умение мыслить стратегически, овладение навыками оперативного управления в условиях неопределенности и т. п. напрямую зависят от совершенствования стиля руководства [8].

Среди концепций исследования личности руководителя представляет интерес факторный подход: анализ влияния на развитие личности групп факторов. Первая группа – производственные, организационные и социальные условия, ситуационные и институционализированные факторы. Вторая – личностные предпосылки и демографико-ситуационные переменные, индивидуальные факторы развития личности. Также учеными выделяются и первостепенные в развитии факторы: адаптационная мобильность, фактор интеграции социальных функций, уровень подготовки и объем знаний.

Так, при коллекционном и конкурентном подходах, как показал анализ существующих концепций развития личности руководителя, постулируются неизменность внешней среды и ограничения возможностей развития. По мнению авторов, парциальные концепции распространяются на отдельные, ключевые качества руководителей и их развитие соответственно. Интегральный подход анализирует динамику аналогичных (интегрированных) свойств руководителей. Факторный подход не создает общей картины развития личности руководителя в результате влияния большого количества факторов. В теории обучения руководителей с акцентом на его механизмах развития можно наблюдать последовательное описание управленческого развития на внутреннем устройстве или системе звеньев.

Таким образом, рассматривая заявленный механизм, можно говорить о необходимости теоретического осмысления многомерной и многоуровневой личности руководителя в динамике на основе проведенного анализа с учетом многогранной и изменчивой внешней среды, раскрытия общих закономерностей ее формирования и развития в движении; рассмотрения заложенных психических процессов и движущих сил, ценностных ориентаций и мотиваций должностного роста [2, 3, 7].

Если вспомнить Аристотеля и его *tabula rasa* (в переводе с латинского – с чистой доски, «чистое» состояние человеческого разума), то можно сказать, что управленческий путь руководители начинают не с «чистого листа», а ему предшествует определенная история личности, ее шаги. Так, как говорится, большая дорога начинается с первого шага, где данный шаг определяется индивидуальными качествами, особенностями детства и юношества, обучением трудовой деятельности, темпами, содержанием и результатами развития личности до вступления в первую управленческую должность.

Как в теории, так и в практике управления главная роль принадлежит личности руководителя, его опыту, деловым и характерологическим особенностям. Но о качествах личности руководителя не стоит говорить детально в отрыве от конкретного содержания выбранной деятельности и сопутствующих ей факторов. Однако ученые в большинстве своем сходятся во мнении, что в характеристиках руководителей коллективов области науки и производств некоторые качества отсутствуют, так как во всем есть свои особенности и специфика. Также и руководители правоохранительных органов обладают специфическими качествами. Необходимые для успешной организации коллектива для решения поставленных задач качества в характере одного и

того же руководителя отличаются от необходимых для создания в коллективе благоприятного психологического климата качеств другого [4].

Кроме того, важным фактором является понимание соотношения деятельности руководителя и его личности, что характеризуется определенной динамикой. По этому поводу А.Л. Журавлев отмечает, что «вопрос о проявлении и формировании качеств личности руководителя в его деятельности должен рассматриваться в непосредственной связи с тем, что и сама деятельность руководителя тоже существенно изменяется в результате приобретения им новых качеств и изменения существующих» [9 с. 131–132]. Однако указанное выше не означает исключения возможности и необходимости общего определения требований, которым следует соответствовать руководителю любого ранга в тех или иных социальных организациях.

Требования к личности руководителя традиционно высоки и не зависят от количества подчиненных. Так, основными свойствами личности, которыми обладает руководитель, являются: социальная направленность деятельности; высокая компетентность в определенной профессиональной деятельности согласно профилю руководимого коллектива; организаторские способности, высокие моральные качества (справедливость и объективность в оценке подчиненных, гуманность, чуткость, тактичность, честность), эмоционально-волевые черты характера (целеустремленность, настойчивость, решительность, увлеченность делом), интеллектуальные способности (наблюдательность, умение прогнозировать ситуацию и результаты деятельности, оперативность и логичность памяти, устойчивость и распределенность внимания), умение поддерживать собственный авторитет, крепкое здоровье [1].

Окружающий мир не статичен, и этот факт не требует обоснования. А так как мир менялся, меняется и будет меняться, в науке тоже появляются и меняются критерии, а применительно к психологии – и подавно. И это касается критериев не только в оценивании, но и в прогнозировании и формировании.

В мире существуют всевозможные подходы к управлению карьерой, развитием руководителей, сопоставляются «искусственный» и «естественный» способы их подготовки. Таким образом, в рамках рассматриваемой темы видится актуальным и целесообразным изучение трех аспектов: управление развитием психологических основ планирования управленческого пути, осуществление консультирования по проблемам личностного развития и продвижения, подготовка и внедрение систем формирования управленческих кадров.

1. Мещерякова, Е.В. Психология управления / Е.В. Мещерякова. – Минск : Выш. шк., 2005. – 239 с.
2. Мартынов, С.Д. Профессионалы в управлении / С.Д. Мартынов. – М. : Просвещение, 1999. – 230 с.
3. Климов, Е.А. Психология профессионала. Избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М. : ИПП ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
4. Карпов, А.В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности / А.В. Карпов. – Ярославль : ЯрГУ, 1991. – 152 с.
5. Устюгова, Е.Н. Стиль и культура. Опыт построения общей теории стиля / Е.Н. Устюгова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. – 260 с.
6. Китов, А.И. Психология управления / А.И. Китов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 521 с.
7. Лысенко, Ю.Н. Психологические основы повышения эффективности профессиональной деятельности : автореф. ... дис. д-ра психол. наук : 19.00.06 / Ю.Н. Лысенко. – СПб., 1992. – 52 с.
8. Омаров, А.М. Руководитель: размышление о стиле управления / А.М. Омаров. – М. : Политиздат, 1984. – 255 с.
9. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М. : Ин-т психологии РАН, 2005. – 640 с.

Дата поступления в редакцию: 07.04.17

S.A. Stulba, Lecturer at the Department of Belarusian and Foreign Languages of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

THE HEAD AS AN OBJECT OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY: PSYCHOLOGICAL ANALYSIS

The psychological specificity of the management activity and the personal characteristics of the Head, influencing the management efficiency, are considered. The scientific approaches to the development of the theoretical model for the personality growth and the management efficiency of the Head are analyzed. The attention is focused on the peculiarities of leadership style and management abilities.

Keywords: law enforcement bodies, head, management activity, psychological peculiarity, style of management, management abilities.