

тивов поведения и др.). Комплекс методов, входящий в данный блок, обращен к личностному и профессиональному самосознанию индивида и нацелен на развитие процессов самопознания, самопонимания, осознания собственных переживаний, желаний, убеждений и других феноменов. Одной из важнейших задач выступает осознание и принятие собственной ответственности за построение своей жизни. Создание особой атмосферы психологической безопасности, используемый методический инструментарий способствуют обнаружению внутренних противоречий, расширению представлений о себе.

Задачи второго блока ориентированы на осознание участниками своей связи с миром и другими людьми. Используются методы, направленные на развитие адекватных представлений о социальных ролях участников, с акцентированием внимания на роли курсанта, сотрудника правоохранительных органов. Происходит расширение и углубление знаний о профессии, понимание ее сущности и себя в профессии, осмысление должного образа сотрудника органов внутренних дел в глазах граждан, его личных и профессионально значимых качествах (нравственная порядочность, честь, достоинство, бескорыстие, высокий профессионализм и др.), отношения к нему со стороны граждан и др. Решаются задачи по развитию умения понимать других и выстраивать конструктивные отношения с ними.

Третий блок включает в себя группу упражнений, которые ориентированы на приобретение умений анализировать и решать личностные проблемы, освоение способов саморазвития, развитие внутренней мотивации к самореализации в профессии. Проектируются направления и программы саморазвития.

Таким образом, психологический тренинг, нацеленный на развитие личностного и профессионального потенциала, имеет широкие возможности для решения задач, связанных с профессиональным становлением курсантов, развитием устойчивой мотивации службы, их профессиональным и личностным ростом.

Список использованных источников

1. Адлер, А. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб. : Акад. проект, 2000. – 254 с.
2. Goldstein, K. Health as value / K. Goldstein // *New knowledge in human values* / A.H. Maslow (Ed.). – New York : Harper and Brothers, 1959. – P. 179.
3. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала / Д.А. Леонтьев [и др.] // *Прикладная психология как ресурс социально-эконо-*

мического развития современной России : материалы межрегион. науч.-практ. конф. – М., 2005. – С. 259–260.

4. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and personality : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
5. Роджерс, Н. Творчество как усиление себя / Н. Роджерс // *Вопр. психологии*. – 1990. – № 1. – С. 164–168.
6. Hobfoll, S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // *American Psychologist*. – 1989. – Vol. 44. – P. 513–524.
7. Richardson, G.E. The meta-theory of resilience and resiliency / G.E. Richardson // *Journal of Clinical Psychology*. – 2002. – Vol. 58. – P. 307–321.
8. Ryan, R.M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R.M. Ryan, E.L. Deci // *American Psychologist*. – 2000. – Vol. 55. – P. 68–78.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: МЕСТО В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Исследование большинства психологических феноменов обычно начинается с определения их связи с различными отраслями и областями психологического знания и связано с попытками определить и найти истоки этого явления в рамках тех или иных направлений, школ, теоретических ориентаций. Индивидуальная управленческая концепция (ИУК) руководителя в этом отношении не является исключением.

Эффективная деятельность руководителя предвосхищается наличием у него ИУК – системы представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить. Проведенные нами исследования позволяют утверждать, что у любого руководителя имеется ИУК, но степень ее осознания как системного явления разными руководителями различается.

Исследования этого сложного явления приходятся на конец 70-х гг. прошлого века. В тот период в Академии МВД СССР под руководством

А.И. Китова группа энтузиастов попыталась представить управленческую деятельность руководителя в системе МВД как системный процесс с присущими ему атрибутами. Ключевым элементом деятельности руководителя, по мнению исследователей, выступала его ИУК. В дальнейшем исследования были продолжены в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР [4, с. 23–24; 15, с. 331]. В настоящее время есть основания констатировать усиление интереса к проблематике ИУК [см., например: 5–7; 10; 13 и др.].

Рассмотрение содержательного наполнения ИУК как психологического феномена позволяет определить место, которое данная концепция может занимать в системе психологической науки. В целом ИУК выступает межотраслевым «продуктом» различных подходов. В качестве предварительного наброска мы уже попытались представить место ИУК в психологической науке [14]. За прошедшее время исследования концепции удалось уточнить некоторые из ранее изложенных позиций и предположить ряд новых отраслей, в той или иной степени связанных с изучаемым феноменом. Наш подход к рассмотрению ИУК позволяет «увидеть» взаимосвязь концепции с различными отраслями психологической науки.

В этой связи считаем, что феномен ИУК следует рассматривать в тесной связи с индивидуальной профессиональной концепцией специалиста, разработанной А.Н. Пастушенной [9]. Такая методологическая ориентация позволила теоретически предположить и эмпирически доказать наличие следующих содержательных компонентов ИУК:

представлений о себе как субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя и необходимом самоизменении;

представлений о целях и содержании собственной деятельности, включающей субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности;

представлений о необходимых целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур (подразделений) в целом;

представлений о личностно-деловых качествах подчиненных сотрудников, об особенностях организационных структур (подразделений) и необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними (говоря словами С.Л. Рубинштейна, «личность как сознательный субъект осознает не только окружающее, но и себя в своих отношениях с окружающим» [12, с. 635]);

представлений о социальных (фоновые, правовые, криминальные, криминогенные и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

представлений о вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Современная система психологической науки является сложным конгломератом различных отраслей, школ, подходов, областей, направлений и др. ИУК как исследовательский феномен формировался, базируясь на результатах исследований всей психологической науки. Однако, на наш взгляд, ряд отраслей выступают своеобразными предпосылками появления и последующего изучения данного исследовательского феномена. Укажем на наиболее важные из них.

Говоря о феномене ИУК, нельзя обойти вниманием такую важную отрасль психологической науки, как *социальная психология*. Данная отрасль изучает закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактором их включения в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп [1, с. 442]. Руководитель – человек, который не может быть оторван от реальной жизни и от деятельности конкретных социальных групп. Он действует и в значительной степени влияет на жизнедеятельность организации, которой руководит. Вместе с тем руководимая организация в лице многочисленных подчиненных воздействует на руководителя, изменяя его значимые характеристики.

К числу проблем социальной психологии, которые серьезно влияют на облик сложившейся у руководителя ИУК, следует отнести закономерности общения и взаимодействия людей в организации, становления и формирования личности в организации (прежде всего особенности процесса социализации, становления социальных ориентаций и аттитюдов, обусловленные фактором включения в конкретную организацию).

Бесспорен вклад в становление ИУК такой отрасли психологической науки, как *психология управления*, изучающей психологические закономерности управленческой деятельности. Важным структурным элементом этой отрасли является психология личности руководителя. По мнению специалистов, разработка психологических проблем личности руководителя в настоящее время является исключительно актуальной [2, с. 383]. В ряде источников содержится не только упоминание ИУК, но и приводятся элементы этой концепции: сверхзадача, проблемное содержание, управленческие замыслы, внутренне принятые личностью принципы и правила управления [см., например, 6, с. 300].

Важное место в качестве предпосылок становления ИУК следует отнести *психологии самосознания*. Данная отрасль заложила традицию рассмотрения феноменологии индивидуальных концепций, введя в категориальный аппарат психологической науки понятие Я-концепции.

Под понятием Я-концепции принято считать развивающуюся систему представлений человека о самом себе, включающую: а) осознание своих физических, интеллектуальных, характерологических, социальных и прочих свойств; б) самооценку; в) субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов [1, с. 636]. Руководитель любого уровня обладает такой системой представлений. Более того, значительная часть этих представлений органично включена в ИУК, а психология самосознания в той или иной степени пронизывает все указанные выше содержательные компоненты ИУК.

Одно из определений самосознания гласит, что это осознание человеком себя как индивидуальности [1, с. 486]. Одной из сущностных характеристик самосознания выступает его способность выступать как процесс и результат непрерывного (перцептивного и умственного) мониторинга состояний и деятельности субъекта [1, с. 487]. Назначение сотрудника правоохранительных органов на руководящую должность, перемещение состоявшегося руководителя на новую должность активизирует этот мониторинг и актуализирует вечный вопрос для любого управленца «Кто я как руководитель?».

Немаловажен вклад в становление ИУК *психологии труда*, которая изучает закономерности формирования и проявления человека как субъекта труда (процессы и состояния, особенности личности); изучение деятельности отдельного человека (как индивида, как субъекта труда, как личности, как индивидуальности) [1, с. 445]. Руководитель любого уровня занят специфическим трудом – управленческим. Изучение этого труда, этой деятельности объективно выступает главной проблемой теории управления [3, с. 38]. В этой связи представляют несомненный интерес особенности профессионального самоопределения руководителя, формирования его индивидуального стиля деятельности и трудовой мотивации. Как всегда, актуальна проблема профессионально важных качеств субъекта управления.

Важное значение имеет проблема адаптации руководителя к управленческой деятельности. Не каждый первоклассный специалист может стать эффективным руководителем, овладеть способностью «делать что-то руками других». Нередки случаи, когда подготовленного специалиста назначают руководителем, однако должного управленческого эффекта не наблюдается. В результате организация теряет специалиста и не получает руководителя.

Весом вклад в становление ИУК такой отрасли психологической науки, как *инженерная психология*. Как известно, она изучает процес-

сы информационного взаимодействия человека и технических средств [1, с. 200]. Основным средством управленческой деятельности выступает разнообразная информация. От умения и искусства руководителя не только ориентироваться в мощном информационном потоке, но и активно его использовать напрямую зависят результаты деятельности руководимой им организации.

Творческое отношение к ряду таких понятий, как «концептуальная модель», «информационная модель» и др., позволяет по-новому посмотреть на процессуальную составляющую ИУК руководителя. Так, концептуальная модель представляет собой совокупность представлений оператора о целях и задачах трудовой деятельности, состоянии предмета труда, о собственных способах управляющих воздействий. Представления, составляющие содержание этой модели, являются обобщенными схемами поведения, сформированными в процессе обучения и тренировок. Данная модель характеризуется огромной информационной избыточностью, однако актуализируются и осознаются лишь те схемы поведения, которые необходимы для решения непосредственно возникшей задачи [1, с. 241]. Определенным потенциалом обладает информационная модель – система упорядоченных по определенным правилам сигналов и знаков, несущих информацию об объекте управления, внешней среде и самой системе управления. На основе данной модели у оператора формируется образ реальной обстановки [1, с. 210].

Руководитель любого уровня, исходя из выполняемой роли, формирует у подчиненных определенные качества, способствует их развитию, обучает и воспитывает членов руководимой им организации. Этим фактом объясняется важность *педагогической психологии* для формирования ИУК. В соответствии с дименсиональным подходом к анализу управленческой деятельности Г. Юкла практически все девятнадцать измерений менеджерского поведения в той или иной степени подчеркивают педагогический характер деятельности руководителя [3, с. 55–57].

Специфика деятельности руководителя правоохранительного органа раскрывается *юридической психологией*. Данная отрасль психологической науки изучает закономерности и механизмы психической деятельности людей в сфере регулируемых правом отношений [6, с. 475–476]. Важным разделом юридической психологии выступает психология организации деятельности правоохранительного органа, раскрывающая психологию управления в органах правопорядка, психологию работы с персоналом правоохранительных органов, психологию юриста и др. [11, с. 637–638].

О важности этих проблем в становлении ИУК конкретного руководителя говорится в коллективном учебном пособии «Прикладная юридическая психология». Так, в соответствии с подходами авторов ИУК отнесена к важнейшему структурному элементу психологического потенциала руководителя правоохранительного органа и представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации их деятельности и личного труда. В сформированном виде она раскрывает личностный смысл деятельности руководителя, оказывает влияние на мотивацию управленческого труда, постановку конкретных служебных и жизненных целей [11, с. 199].

На важность исследования управленческих подходов и интенций руководителя правоохранительного органа указывается Высшей аттестационной коллегией Республики Беларусь. Так, к числу областей исследования по специальности 19.00.06 «Юридическая психология» отнесены психологическая оптимизация управления, организационных условий и взаимодействия в правоохранительной деятельности, психологическое обеспечение работы с кадрами правоохранительных органов и др. [8].

Таким образом, ИУК как исследовательский феномен заявила о себе в 80-е гг. прошлого века благодаря усилиям А.И. Китова и группы энтузиастов. Они предприняли удачную попытку представить управленческую деятельность руководителя в системе МВД как системный процесс с присущими ему атрибутами. Ключевым элементом деятельности руководителя, по мнению исследователей, выступала его ИУК.

Предпосылки становления ИУК как исследовательского феномена содержатся в таких отраслях психологической науки, как социальная психология, психология управления, психология самосознания, психология труда, инженерная психология, педагогическая психология, юридическая психология и др. Каждая из названных отраслей психологического знания в силу присущих ей приемов акцентировала внимание исследователей на наиболее значимых сторонах концепции. Указанные отрасли психологического знания актуализировали ряд исследовательских проблем и заложили методологические основания для их изучения.

Список использованных источников

1. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 672 с.
2. Журавлев, А.Л. Социальная психология : учеб. пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2006. – 416 с.

3. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.
4. Китов, А.И. Опыт построения психологической теории управления / А.И. Китов // Психол. журн. – 1981. – Т. 2. – № 4. – С. 21–32.
5. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
6. 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.
7. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
8. Паспорт специальности 19.00.06 «Юридическая психология», утвержденный приказом Председателя Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 12 ноября 2018 г. № 267 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vak.gov.by/node/1231>. – Дата доступа: 25.12.2021.
9. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3 (15). – С. 38–48.
10. Патутина, Н.А. Актуальность педагогической составляющей индивидуальной управленческой концепции руководителя / Н.А. Патутина // Педагогическая реальность: системность, событийность, сотрудничество : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. М.В. Шакуровой. – М., 2020. – С. 31–35.
11. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие / И.И. Аминов [и др.] ; под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
12. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2004. – 713 с.
13. 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.
14. Урбанович, А.А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: место в психологической науке, функции и этапы формирования / А.А. Урбанович // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. – Вып. 17. – Ч. 3. – Минск : РИВШ, 2017. – С. 391–397.
15. 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.