

5. Симакова, В.В. Компоненты готовности к управленческой деятельности / В.В. Симакова // Новые технологии – нефтегазовому региону : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Т. II. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. – С. 114–116.

6. Ильин, С.С. Психологическая готовность специалиста к управленческим профессиям (содержание, структура, диагностика) : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Ильин Сергей Сергеевич. – М., 1999. – 157 л.

7. Филинкова, Е.Б. Опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу» / Е.Б. Филинкова // Соц. психология и о-во. – 2018. – Т. 9. – № 1. – С. 177–196.

8. Фомин, А.С. Проблема психологической готовности к управленческой деятельности и личностно-функциональный подход к ее исследованию / А.С. Фомин // Вестн. ун-та. – 2013. – № 2. – С. 314–317.

УДК 159.923

*Ю.А. Стрижнев*  
(Республика Беларусь)

#### **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ НАЧАЛЬНИКА ОТРЯДА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ОСНОВА ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

На современном этапе отрядная система и роль начальника отряда переживает период, характеризующийся отходом от традиционной исполнительной парадигмы к инновационной. Ориентирами процесса исправления являются доступность, качество и эффективность, в связи с чем обосновывается новая роль личности начальника отряда – не исполнителя или воспитателя, а менеджера-психолога, способного самостоятельно эффективно управлять собственной профессиональной деятельностью и организовывать ее в отрядном звене.

Преобразования в подходах к исправлению, вызванные социальными и государственными потребностями и ожиданиями, повлекшими за собой необходимость модернизации, порождают возрастание требований к уровню квалификации начальника отряда. Квалифицированному специалисту недостаточно знания теоретических основ исправления осужденных и развитого педагогического мышления, он должен эффективно выполнять управленческие функции в отрядном звене, что невозможно без интеграции представления начальника отряда о профессиональной стороне «Я» и регуляции поведения личности в профессиональной среде, выражающейся индивидуальной управленческой концепции (ИУК). ИУК охватывает все сферы управленческой деятельности в отрядном

звене, в том числе и планирование. В то же время результативность деятельности начальника отряда обусловлена уровнем сформированности его ИУК, от реализации которой зависит эффективность выполнения такой управленческой функции, как планирование.

Основные методы исследования в данной статье представлены теоретическим анализом и синтезом, методами индукции, дедукции и интерпретации. При написании использованы труды А.В. Карпова, А.А. Урбановича, Т.С. Кабаченко, А.Н. Пастушени, Л.И. Иванкина, Д.Ф. Никифоровой, А.И. Китова, Е.П. Клубова, С.М. Белозерова, В.В. Скворцова, О.В. Дыбиной, О.В. Боянкина, В.В. Овсяникова и др.

В настоящее время в научной литературе определение понятия «индивидуальная управленческая концепция» имеет примерно одинаковый состав у разных авторов и отличается лишь акцентами:

Е.И. Кудрявцева рассматривает ИУК как системное когнитивное образование, включающее представления субъекта о смыслах, целях, средствах, границах управления, критериях определения управленческой проблемы, оценке собственной позиции по отношению к управленческой ситуации и роли в ней иных субъектов (Е.И. Кудрявцева «Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия»);

А.И. Китов под ИУК подразумевает собственное видение системы задач, стоящих перед организацией, приемов и способов их решения, методов применения сил и средств, использование ресурсов данной организации (Китов, А.И. Опыт построения психологической теории управления // Психол. журн. – 1981. – Т. 2. – № 4. – С. 21–33).

А.А. Урбанович рассматривает ИУК как сложный психологический феномен, позволяющий руководителю получить своеобразную программу эффективной управленческой деятельности и освоить роль руководителя, понять свое место в новой системе координат.

В данной работе под ИУК начальника отряда следует понимать собственное видение сотрудником системы задач, стоящих перед организацией, приемов и способов их решения, методов применения сил и средств, использование ресурсов данной организации. Осуществляя управленческую деятельность в отрядном звене начальник отряда опирается на основные психологические компоненты ИУК, в том числе сложившиеся у него представления о сути этой деятельности и ее особенностях.

По своей структуре ИУК начальника отряда является сложным, многоуровневым, иерархическим, соподчиненным образованием, представляющим в настоящее время единую, целостную систему профессионально и личностно-ориентированных составляющих. Источником

форсированности ИУК начальника отряда является: усвоение опыта других начальников отряда, приобретение собственного опыта управленческой деятельности, познание нормативно-правовой базы управленческой деятельности, ознакомление с основами воспитательной работы и профессиональная компетентность. Основными психологическими особенностями ИУК начальника отряда проявляются: в общепсихологических качествах, профессиональной компетентности, мотивации к управленческой деятельности, уровне самооценки, направленности управленческой концепции, особенностями выполнения функциональных обязанностей, специфики мышления, сочетания лидерских и административных склонностей и способностей, отношении к осужденным или гражданам, психологической готовности к управленческой деятельности, социальном статусе. ИУК начальника отряда раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей, в том числе непосредственно влияет на реализацию управленческих функций в отряде и на планирование.

Планирование компонент управленческого цикла в отрядном звене включает такие компоненты, как анализ текущего состояния отрядного звена и мониторинг, прогноз развития, целеполагание, пересекающийся с организационным компонентом в части выбора технологии и планирования распределения ресурсов. Сущность планирования состоит в том, что оно позволяет оптимальным образом согласовать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения ее целей, в данном случае исправления.

Наибольшее значение для планирования управленческой деятельности в отрядном звене имеют такие психологические компоненты ИУК, как волевой, определенные мотивы, представления, оперативный образ эмоциональный блок и др.

Волевой компонент выражается в решимости начальника отряда активно бороться с типичными трудностями, нести ответственность за принимаемое решение, ставить отдаленные цели в планировании, отстаивании своих интересов и своих позиций в процессе планирования. Слабая волевая устремленность, недостаточная настойчивость у некоторых начальников отряда связана с отсутствием у них смысла достижения тех или иных целей, выдвигаемых вышестоящим руководством или низкой мотивированности своей деятельности, в том числе планирования.

Мотивационный блок ИУК начальника отряда выражается в стремлении руководителя добиться реализации принятого им управленческо-

го решения. Данный блок обусловлен внешней и внутренней мотивацией. Аспекты данного блока исследовали такие классики менеджмента, как Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, М. Мескокон, Л. Портер, основоположники внутренней мотивации Р. Уайт, Р. Вудвортс. Невозможно не согласиться с Ф. Герцбергом, который считал несомненной приоритетность внутренних мотивов по сравнению с внешними (Герцберг, Ф. Мотивация к работе. – М. : Вершина, 2006. – 240 с.) «внутренний импульс» к познанию, самостоятельности, самоуважению и т. д. Отрицательной стороной внутренней мотивации ИУК начальника отряда выступает месть, желание власти, страх, чувство вины и т. д. Внешняя положительная мотивация: премирование, одобрение со стороны коллег, и отрицательная в виде взысканий, критики, снижения надбавки и т. д. Главное при этом – придать смысл поступкам и действиям и позволить достичь консенсуса с реальной управленческой деятельностью посредством вопросов: для чего это нужно делать, в чем смысл того, что я делаю?

Сформулированная А.Н. Пастушенной структура представлений ИУК включает в себя такие элементы, как: 1) представления о профессиональной деятельности в контексте жизни субъекта; 2) представления о профессиональной деятельности в контексте макросоциальных условий и процессов; 3) представления о необходимости (субъективно важных) целей деятельности; 4) представления о необходимом (субъективно правильном) содержании деятельности; 5) представления об объекте деятельности и необходимом (субъективно правильном) характере взаимодействия с ним; 6) представления об условиях деятельности, необходимой адаптации к ним и их изменении; 7) представления о себе, как субъекте деятельности и необходимом самоизменении. Базируясь на определенных мотивах, указанные представления в последующем приобретают форму соответствующих ценностно-целевых ориентаций, операционных средств, оценочных категорий.

Оперативный образ направлен на распознавание информации об особенностях функционирования системы управления в конкретной ситуации, выработку управленческого решения и его реализацию. Сформированные в психике образы предстоящей управленческой деятельности выступают в качестве предметного содержания ИУК начальника отряда, которые в процессе дальнейшего познания реконструируются, трансформируются, усложняются, становятся все более сложным, полным, адекватным отражаемому объекту.

Эмоциональный блок включает переживаемые чувства, уверенность или сомнение в своей способности рационально использовать управленческие функции. Чувство уверенности в своих силах и способностях полноценно и эффективно руководить, или же, наоборот, сомнения и колебания, особенно у молодых начальников отряда. Сотрудник с большим стажем службы в должности не видит перспектив для своей профессиональной деятельности. Снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности. Наблюдается принижение собственных потребностей и желаний, сопряженное с чувством компетентности. Важна оптимистичность начальника отряда при планировании, видении решения проблем, возникающих в процессе функционирования внешнего и внутреннего объектов управления. Один начальник отряда не уверен в наличии возможности эффективно управления, пессимистично смотрит на возможность исправления. Другие придерживаются противоположного мнения.

ИУК является важным элементом в деятельности начальника отряда, ее формирование позволяет повышать результативность начальника отряда. При этом такие психологические структурные компоненты ИУК, как волевой, определенные мотивы, представления, оперативный образ, эмоциональный блок, могут выступать объектом психологического воздействия для повышения эффективности управленческой деятельности и планирования организации воспитательного воздействия в отрядном звене, а предиктором сформированности ИУК начальника отряда может выступать качество планирования. Учитывая, что четкой дифференциации психологии управления в настоящее время не достигнуто, в целом, можно констатировать, что данная тема нуждается в дальнейшем изучении и разработке.

#### Список использованных источников

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 г. № 275-3 (в ред. от 13.07.2012 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь, 15.10.1999, № 76, 2/50.
2. Молчанова, Е.П. Особенности психологического консультирования начальников отряда исправительных учреждений [Электронный ресурс] / Е.П. Молчанова, О.М. Писарев // КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihologicheskogo-konsultirovaniya-nachalnikov-otryadov-ispravitelnyh-uchrezhdeniy/viewer>.
3. Новиков, Д.А. Методология управления / Д.А. Новиков. – М.: Либроком, 2011. – 128 с.
4. Методические рекомендации о порядке организации и осуществления воспитательного воздействия на граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях Департамента исполнения наказаний Республики Беларусь от 28.09.2015 г.

УДК 159.923

*Ю.А. Фомин*  
(Республика Беларусь)

### МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЕЕ СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ

Субъективное восприятие и, как следствие, оценка складывающейся ситуации ухудшают эффективность деятельности руководителя. Детализируя и конкретизируя ее, руководитель создает так называемую модель своей профессиональной деятельности, что позволяет с дифференциацией опыта обеспечивать более высокую эффективность действий. При своем активном развитии и совершенствовании руководителем органа внутренних дел его модель профессиональной деятельности оптимизируется в течение всей жизни. Но случаются в ней и сбои. Одной из причин таких сбоев, отмеченных исследователями еще в прошлом столетии, может стать нечеткая постановка цели. Немецкий психолог Ах Нарцисс экспериментально доказал, что ясность и определенность цели повышает волевое усилие, активность организма к ее достижению. Эту зависимость он назвал «специальной детерминацией воли». Когда же цель задается (или осознается) нечетко, совершается двойное зло: затуманивается цель – потребное будущее и снижается устремление к ней в настоящем.

М.А. Котик, А.М. Емельянов [1] показали, что «...в процессе деятельности существует определенная системность: более значимые и неопределенные действия получают большее энергетическое и информационное подкрепление, а менее значимые, менее неопределенные – соответственно меньше». Когда же сотрудник органов внутренних дел не в полной мере подходит к оценке значимости и сложности решаемых им задач, такая системность нарушается и это чревато ошибками, затруднениями в деятельности.

Для приведения в систему целей, задач и действий предлагается дифференцировать их по степени важности и срочности. Сначала определяются важные и срочные цели, затем – важные, но несрочные. Далее располагаются срочные и неважные задачи, и на последнем месте – несрочные и неважные.

Следующим элементом, включенным в модель профессиональной деятельности, является целостность восприятия и быстрота отражения обстановки. Об этом писал Б.М. Теплов, уделявший большое внимание