

ный руководитель, обладающий системной ИУК. Его практическая деятельность подтверждает адекватность и эффективность его подходов. Вот почему во главу угла следует поставить исследование предпосылок формирования и совершенствования системной ИУК.

Таков достаточно фрагментарный обзор некоторых методологических ориентаций исследования ИУК. Усилия исследователей этого психологического феномена позволят ответить на поставленные в данной статье вопросы.

Список использованных источников

1. Ардавов, М.К. Психологические особенности деятельности штабных работников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / М.К. Ардавов ; Акад. МВД СССР. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 22 с.
2. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М. Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
3. Выготский, Л.С. Исторический смысл психологического кризиса. Методологическое исследование / Л.С. Выготский // Выготский, Л.С. Психология / Л.С. Выготский. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 1008 с.
4. Журавлев, А.Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии / А.Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. – 560 с.
5. Иванкина, Л.И. Рабочая тетрадь по курсу «Управление персоналом» : учеб. пособие / Л.И. Иванкина. – Томск : Изд-во Том. политехн. ун-та, 2009. – 62 с.
6. Кабаченко, Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Рос. пед. о-во, 2000. – 324 с.
7. Китов, А.И. Психология управления : учебник / А.И. Китов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 521 с.
8. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1995.
9. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С. 112–127.
10. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» (уровень бакалавриата) / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
11. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
12. Патутина, Н.А. Актуальность педагогической составляющей индивидуальной управленческой концепции руководителя / Н.А. Патутина // Педаго-

гическая реальность: системность, событийность, сотрудничество : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. М.В. Шакуровой. – М., 2020. – С. 31–35.

13. Скворцов, В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Скворцов. – М., 1987. – 171 л.

14. 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.

15. Янчук, В.А. Методология и методы психологического исследования в психологии и социальных науках : учеб. пособие / В.А. Янчук. – Минск : АПО, 2011. – 376 с.

УДК 159.9

Р.Н. Киселёва, В.В. Орлов
(Российская Федерация)

НАЛИЧИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ КАК КРИТЕРИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКА К РУКОВОДЯЩЕЙ РАБОТЕ

Возможность карьерного роста является одним из факторов, определяющих привлекательность организации на рынке труда. По данным Центра «Сколково», этому параметру уделяют внимание 43 % соискателей вакантных должностей; а у уже работающих сотрудников возможность подняться по карьерной лестнице занимает 2-е место в списке мотиваций к труду, уступая только повышению финансового дохода [9].

Несложно понять, что пиком любой карьеры является замещение высшей должности в своей организации, т. е. вакансии руководителя.

Вместе с тем амбициозные сотрудники, мечтающие стать «первым лицом» в организации, часто не отдают себе отчета в том, что руководящая работа – это не только бонусы, но и издержки. Причем повышение статуса и уровня оплаты труда часто не компенсируют физических и психологических затрат, требуемых новой должностью.

Современность накладывает жесткие требования, предъявляемые к современному руководителю. Он должен обладать высоким уровнем персональной ответственности за результаты своей деятельности; быть готовым к работе в условиях перманентного кризиса: нагрузок высокой интенсивности, ненормированного рабочего времени, множества

стрессорных факторов, ресурсного и временного дефицита. Публичность любой руководящей должности обуславливает увеличение числа коммуникативных контактов, рост информационной открытости и, как следствие, сужение поля личного пространства.

При этом управленческая деятельность предполагает не только достижение руководителем высоких профессиональных результатов, но и непереносимое наличие психологических компонентов – внутреннего отношения личности к управленческой деятельности, эмоциональной включенности в процесс ее организации, позитивной Я-концепции, раскрытия творческого потенциала личности, постоянного профессионального совершенствования.

В современных условиях силовые структуры, в том числе Федеральная служба исполнения наказаний, испытывают постоянную потребность в управленческих кадрах, обладающих высокой стрессоустойчивостью, активностью, способностью к принятию самостоятельных решений, умением налаживать вертикальные и горизонтальные управленческие связи и т. п. Ничто из перечисленного невозможно без использования внутреннего потенциала собственной личности. Соответственно, перед кадровыми службами стоит вопрос отсеивания не только карьеристов, которых интересует исключительно должность, но не прикладываемый к ней функционал, но и прожектеров, не обладающих достаточным уровнем компетентности и слабо представляющих характер руководящей работы, в пользу лиц с высокой профессиональной готовностью.

С нашей точки зрения, наиболее емкое определение термина «профессиональная готовность» принадлежит Л.Г. Семушиной. Согласно ему, профессиональная готовность – это психическое состояние личности, которое характеризуется осознанием и принятием профессиональных целей, способностью к организации аналитических, процессуальных и оценочных процедур, направленных на выстраивание продуктивного деятельностного маршрута в поле актуализации собственного мотивационного, интеллектуального, эмоционального и волевого потенциала [6, с. 300].

Применительно к «первому лицу» организации, мы бы дополнили это определение еще и тем, что в силовых структурах руководитель, являясь центральным звеном, определяет функционирование всей управляемой системы. Именно личность руководителя, его стиль руководства оказывают наиболее сильное влияние на эффективность деятельности возглавляемой им организации или подразделения. При этом необходимо осознавать, что не каждый хороший специалист может стать успешным руководителем [2, с. 8].

Специалисты кадровой службы ФСИН России вынуждены констатировать, что чаще всего, при выдвижении сотрудников на управленческие должности, их отбор идет с ориентацией на критерии, связанные с выполнением должностных обязанностей в определенном виде деятельности, не предполагающем властных полномочий. Когда же значительно повышается уровень ответственности при принятии управленческих решений, от которых зависит эффективность функционирования учреждения, то заранее неизвестно, будет ли назначенный кандидат таким же эффективным, каким он был на прежней должности [2, с. 7].

По существующим правовым положениям, при назначении на вышестоящую должность сотрудник должен пройти психологическое обследование в центре психодиагностики (ЦПД) и получить заключение, что у него нет психологических противопоказаний для работы на вышестоящей должности [1]. Однако, по мнению Б.Г. Бовина, эта процедура оказалась неэффективной. Причины он называет следующие.

Заключение психологов ЦПД носит рекомендательный, а не обязательный характер, и окончательное решение принимается в кадровых структурах. Кроме того, ЦПД входит в состав медицинской службы, и, следовательно, его задача в основном нацелена на выявление психической патологии, т. е. психолог реализует клиническую направленность своей профессии. Давая заключение о профессиональной пригодности к службе, он не прогнозирует профессиональную успешность кандидата в конкретном виде деятельности, которая в значительной степени зависит от психологических качеств личности [2, с. 7; 3, с. 73–77].

Далее Б.Г. Бовин рекомендует «развести» понятия пригодности к службе и успешности в конкретном виде деятельности в связи с тем, что психолог, давая заключение, чаще всего не соотносит его с содержанием конкретных видов деятельности в учреждениях исправительной системы (оперативная, режимная, охранная, воспитательная и др.), каждая из которых предъявляет специфические профессиональные требования к психологическим качествам кандидата.

В данном случае согласиться до конца с уважаемым Б.Г. Бовиным мы не можем. Поскольку психолог и не обязан иметь глубокого представления о профессиональных тонкостях испытуемых. Психологи используют другие методы и преследуют другие цели, порой весьма далекие от определения профессионального уровня того или иного сотрудника.

Другой вопрос, что соискатель вакансии руководителя должен проходить специфическое тестирование на соответствие будущей должно-

сти. И в качестве элемента такого тестирования может быть предложено изучение индивидуальной управленческой концепции соискателя.

Отмечено, что индивидуальная управленческая концепция – это уникальный продукт психической деятельности индивида; интегральный образ, отражение генеральной позиции потенциального или действующего руководителя; это творческий замысел, базирующийся на принципах реализации управленческих функций. Обобщенно индивидуальная управленческая концепция представляет собой систему представлений и суждений о месте и роли руководителя в процессе руководства, пропущенную через призму личного опыта конкретного человека [7, с. 26].

В.В. Сысоев с соавторами дает определение индивидуальной управленческой концепции, как «некой субъективно «идеальной» модели управления» [7, с. 28]. Они же подчеркивают, что процесс формирования индивидуальной управленческой концепции не является одномоментным, а складывается из долгого, последовательного и постепенного накопления практических и теоретических знаний.

Начинается этот процесс задолго до начала управленческой работы. Сначала, на стадии накопления личного опыта, сотрудник изучает со стороны управленческие приемы других лиц и, анализируя их, «пропуская через себя», ставя себя на место руководителя, отбирает для себя внутренне приемлемые и неприемлемые методы, которые он, соответственно, мог бы применить, окажись на месте руководителя, или не мог.

В результате, у большинства сотрудников со стажем складывается в сознании собственная модель руководящего поведения, т. е. комплекс нереализованных поведенческих реакций, которые могут быть реализованы только при обретении данным индивидом властных полномочий.

Проще говоря, на определенном этапе карьеры сотрудник четко начинает понимать, как бы он поступил на месте руководителя в той или иной ситуации [5, с. 142]. Причем не обязательно поведение руководителя должно восприниматься исключительно в критическом ключе. Степенью зрелости индивидуальной управленческой концепции можно считать умение сотрудника видеть не только просчеты – реальные или мнимые – своего руководства, но и сильные его черты и удачные решения.

До помещения индивида в условия реализации данной модели (т. е. до обретения им властных полномочий), она продолжает носить гипотетический характер. Весь этот период (а он может длиться десятилетиями) такая модель развивается – новый опыт может дискредитировать

ранее взятый на вооружение метод или, наоборот, реабилитировать изначально считавшуюся неэффективной практику.

Таким образом, гипотетическая модель индивидуальной управленческой концепции формируется не только у лиц, непосредственно занимающихся руководящей деятельностью, но и у рядовых сотрудников, никогда не бывших в роли руководителя. Они также обладают собственной концептуальной моделью управленческой деятельности, которая складывается на основе их личного опыта, субъективного анализа получаемых управленческих воздействий и психологического приятия или неприятия тех или иных методов.

На этом этапе профессионального развития сотрудника уже можно говорить о формировании у него психологической готовности к управленческой деятельности, которая, по формулировке А.С. Фомина, представляется в виде системного личностного качества и психического состояния, которые проявляются в конкретной управленческой ситуации и характеризуются способностью руководителя к восприятию и пониманию управленческой ситуации и регуляции своего поведения для принятия управленческого решения [8, с. 92–98].

Надо отметить, что иногда индивидуальная управленческая концепция сотрудника ничуть не уступает по эффективности индивидуальной управленческой концепции руководителя, если не превосходит ее. Если при этом сотрудник имеет возможность для ее хотя бы частичной реализации, возникает феномен «неформального лидера».

Если авторитет руководителя складывается из «авторитета должности» и «авторитета личности», то авторитет неформального лидера определяется сложением, во-первых, «авторитета личности» и во-вторых, «авторитета профессионала». Иными словами, сотрудник прежде всего должен пользоваться в коллективе таким весом, чтобы иметь возможность реализовать в жизнь свою индивидуальную управленческую концепцию, альтернативную управленческой концепции формального руководителя.

Необходимо оговорить, что при авторитарном стиле руководства, невосприимчивости формального руководителя к идеям, исходящим «снизу», пренебрежительной недооценке способностей коллектива, такой управленец, в случае игнорирования или подавления инициатив своих подчиненных, рискует получить не только скрытую фронду, но и прямой конфликт с коллективом или его частью, разделяющей взгляды и идеи неформального лидера.

Стоит понимать, что, даже оставшись в меньшинстве, неформальный лидер никогда не останется в одиночестве, став центром притяжения для всех недовольных сотрудников. При этом его энергия, которая могла бы быть потрачена на реализацию его управленческой концепции, в результате будет израсходована на контрпродуктивную деятельность, которая не только осложнит психологический климат в организации, но и снизит показатели эффективности.

Для силовых структур, которые по определению отличаются жесткостью властной вертикали, эта проблема особенно остра. По данным Р.Н. Киселёвой, две трети сотрудников ФСИН отмечали ориентацию своих руководителей на жесткость в общении, подчеркивание социальной дистанции, стремление организовать деятельность подчиненных таким образом, чтобы не оставалось свободного времени [4, с. 34]. В ответ на собственные инициативы такие руководители получают упорное сопротивление, которое, по их мнению, было невозможно объяснить разумными причинами [4, с. 98].

Парадоксально, но в рассматриваемом случае с психологической точки зрения абсолютно нет разницы в какой форме – конструктивной или деструктивной – сотрудник будет осуществлять реализацию своей управленческой модели. И в том, и в другом варианте это говорит о психологической готовности такого сотрудника к руководящей работе, поскольку действия вопреки основной корпоративной парадигме, умение увлечь за собой хотя бы некоторую часть коллектива, нередко преодоление явного противодействия консервативно настроенного руководства для воплощения в жизнь своего видения дальнейшей судьбы организации, являются показателями личности, неудовлетворенной текущим положением дел и наделенной достаточными для перехода на более высокую карьерную ступень лидерскими и профессиональными качествами.

Если к тому же индивидуальная управленческая концепция такого сотрудника покажет свою состоятельность, принесет ощутимые плоды, это станет лучшим критерием готовности данного сотрудника к руководящей работе.

Наше предложение об использовании индивидуальной управленческой концепции соискателя на руководящую вакансию в качестве критерия готовности индивида к управленческой деятельности базируется на ее способности обретать объектность. Если ныне применяемые кадровыми службами силовых структур психологические методики оценки кандидатов на руководящие должности носят субъективный характер, то

изучение индивидуальной управленческой концепции (при ее наличии), а главное, возможность получить от ее реализации осязаемый результат (в виде, например, некоего экономического эффекта), дает базу для объективной (т. е. измеряемой доступными средствами) оценки способности соискателя к руководству коллективом. По нашему мнению, только увеличение числа объективных методов оценки профессиональной готовности сотрудника к руководящей работе позволит не только обеспечить полноту психологической оценки функциональных и личностных характеристик соискателей, но и задаст новую траекторию профессионального развития управленческих кадров силовых структур.

Список использованных источников

1. Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним : приказ М-ва юстиции Рос. Федерации, 5 авг. 2005 г., № 127. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. Бовин, Б.Г. Профессионально важные личностные качества руководителей исправительных учреждений / Б.Г. Бовин // Ведомости уголов.-исполн. системы. – 2018. – № 6. – С. 6–13.
3. Прогнозирование профессиональной успешности сотрудников подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России / Б.Г. Бовин [и др.] // Приклад. юрид. психология. – 2009. – № 3. – С. 72–85.
4. Киселёва, Р.Н. Возможности трансформации организационной культуры уголовно-исполнительной системы : моногр. / Р.Н. Киселёва. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Высш. шк. психологии (Ин-т), 2020. – 135 с.
5. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – 142 с.
6. Семушина, Л.Г. Инженерная педагогика : сб. ст. Вып. 4 / Л.Г. Семушина. – М. : Центр инженер. педагогики МАДИ (ГТУ), 2003. – 300 с.
7. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнёв, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31.
8. Фомин, А.С. Проблема формирования психологической готовности к управленческой деятельности (руководству организацией) / А.С. Фомин // Современ. соц. психология: теорет. подходы и приклад. исслед. – 2011. – № 2. – С. 91–104.
9. Электронный ресурс // URL: <https://trends.skolkovo.ru/2016/05/vyibor-rabotatelya-v-novoy-ekonomicheskoy-realnosti>.