

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. Учтявая, 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

качествам «практического ума» руководителя. Он указывал, что «только рассмотрение целостного решения в его неразрывном единстве с исполнением, а никак не оценка отдельных идей или комбинаций, взятых абстрактно, дает понятие о работе ума полководца» [2]. Б.М. Теплов раскрыл еще один элемент, назвав его интуицией, характеризуя ее как быстроту ориентировки, соображения и принятия решения, т. е. способностью быстро разобраться во всей сложности ситуации, фиксации самого главного и на основании этого наметить определенный план работы.

Исследования И.С. Мангутова и Л.И. Уманского [3] дополняют модель профессиональной деятельности такими важными элементами, как психологическая избирательность – свойство воспринимать главное и не упускать мелочей. Критичность – способность не только видеть недостатки в действиях людей, но и делать правильные выводы, моделируя ситуацию, ставя себя на место человека. Быстрая ориентация в ситуациях, требующих практического применения знаний подчиненных, учет взаимоотношений, психологической совместимости людей при группировке их коллективной деятельности.

В психологической литературе модель деятельности руководителя также называется индивидуальной управленческой концепцией, которую исследовал А.И. Китов [4]. Он выделил в ней три взаимосвязанных блока.

*Сверхзадача.* Это мотивационно-психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых с юностью, зрелостью и старостью.

*Проблемное наполнение.* Это интеллектуальное образование, хотя и окрашенное эмоционально. Оно определяется набором проблем, на решение которых руководитель направляет свою активность, глубиной и адекватностью отражения проблем, иерархией проблем, мобильностью.

*Управленческие замыслы.* Это система частных концепций решения отдельных проблем. Например, индивидуальные принципы – убеждения личности, определенное ее отношение к действительности, подход к решению различных проблем.

Таким образом, можно отметить, что индивидуальная управленческая концепция руководителя – это модель, характеризующая понимание и анализ проблем управления, основной замысел, принцип управленческой деятельности, доминирующая точка зрения и руководящая идея для их воплощения.

В рамках модели управленческой деятельности интересными исследованиями, касающимися управленческих замыслов, занимался С.М. Белозеров [5]. По его мнению, замысел – это оперативно-тактическая структура, состоящая из элементов деятельности, связанных между собой лич-

ностными смыслами и включающая: плановый показатель, проблемы, возникающие при его достижении, причины возникновения проблем, управленческие средства устранения причин, функциональные единицы, реализующие эти средства, информация о состоянии этой деятельности.

По данным С.М. Белозерова, показатели плана выполняют побуждающую функцию руководителя, а личностный смысл придает ей индивидуальный стратегический управленческий замысел. Отражение элементов управленческих замыслов составляет субъектную модель управленческой деятельности.

Для характеристики управленческих замыслов им выделено четыре критерия:

гибкость – степень связанности с элементами других программ;

согласованность – адекватная конкретизация замысла руководителя в показателях программы (как конечных целях коллектива), показателей – в проблемах, проблем – в причинах, причин – в средствах и т. д.

системность – развернутый характер программы, отражающий различные подходы руководителя к реализации одного замысла;

полнота – наличие в программе всех вышеперечисленных элементов.

Определенным образом может дополнить характеристику модели деятельности руководителя органов внутренних дел в нештатных ситуациях функции, выделенные Т.С. Кабаченко [6]:

1. Функция планирования – ориентир на основную цель.

2. Функция организации, обосновывающая нововведения, прогнозирующая в этой связи социальные последствия и ориентир на использование результатов прогнозов.

3. Функция контроля, порождаемая недостаточно сформированной субъективной моделью представления об управлении. По данным польского специалиста в области организации управления С. Ковалевского [7], неустойчивая профессиональная самооценка руководителей часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль. Чрезмерный контроль в этом случае возникает в структуре защитной позиции (в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности). Полнота, системность отражения контролируемых параметров является одним из существенных условий адекватной реализации функции контроля.

Данная функция может проявляться и в условиях инертности, неорганизованности подчиненных. Неуверенность в правильности хода выполнения поставленной задачи побуждает руководителя органов внутренних дел контролировать ситуацию.

4. Функция регулирования, успешность деятельности в нестандартных условиях зависит от разнообразия методов воздействия на подчиненных, используя распорядительные, дисциплинарные, социально-психологические методы, а также методы экономического и правового регулирования.

Таким образом, профессиональная деятельность руководителя органов внутренних дел – модель, определяемая взглядами руководителя на основные проблемы, отражающая основные моменты и нюансы его деятельности, способы решения нестандартных задач. Она лежит в основе профессионализма и развивается в течение всей профессиональной деятельности. Характеристиками модели профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел к деятельности в нестандартных ситуациях могут служить:

- системность как вычленение более значимых действий, получающих большее энергетическое и информационное подкрепление;
- целесообразность, предполагающее дифференциацию целей;
- целостность восприятия и быстрота отражения управленческой ситуации;
- полнота и адекватность оценки текущей ситуации в рамках понимания сущности управленческой деятельности;
- управленческие замыслы, воспринимаемые как система частных концепций решения отдельных проблем;
- широта и полнота отражения методов воздействия на подчиненных и социально-психологических последствий своих действий;
- адекватность профессиональной самооценки.

#### Список использованных источников

1. Котик, М.А. Природа ошибок человека – оператора / М.А. Котик, А.М. Емельянов. – М., 1993.
2. Теплов, Б.М. Ум полководца // Б.М. Теплов. Избранные труды. – М., 1985. – Т. 1.
3. Мангутов, И.С. Организатор и организаторская деятельность / И.С. Мангутов, И.И. Уманский. – Л., 1975.
4. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления / А.И. Китов. – М., 1984.
5. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителя на эффективность деятельности производственного коллектива / С.М. Белозеров. – М., 1985.
6. Кабаченко, Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко. – М., 1997.
7. Ковалевский, С. Руководитель и подчиненный / С. Ковалевский. – М., 1973.

## Раздел II

### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

УДК 159.923

*Ш.А. Акрамова*  
(Республика Узбекистан)

#### МЕНЕДЖМЕНТ-ИННОВАЦИИ НА ПЛАТФОРМЕ ВОЕННОЙ ПЕДАГОГИКИ

Важным условием динамичного развития Республики Узбекистан является ускоренное внедрение современных менеджмент-инноваций в отрасли экономики, социальную и иную сферу с широким применением достижений науки и техники.

Стремительно развивающиеся все сферы общественной и государственной жизни страны требуют тесного сопровождения проводимых реформ на основе идей менеджмент-инновации, разработок и технологий, обеспечивающих быстрый и качественный рывок страны в ряды лидеров мировой цивилизации.

В условиях независимости парламент республики принял два основополагающих закона «Об образовании» [1]. Первый закон был принят в 1992 г. В 1997 г. возникла необходимость пересмотра основных направлений развития системы образования в Республике Узбекистан. Закон «Об образовании» и Национальная программа по подготовке кадров обосновали основные принципы государственной политики в области образования, определили систему и виды образования в стране [2].

Закон «Об образовании» и Национальная программа по подготовке кадров создали необходимую правовую базу для управления военной образовательной системой как единого учебно-научно-производственного комплекса на основе государственных образовательных учреждений. Принципиальным отличием образовательных реформ в Республике Узбекистан являются гарантии государства в создании условий для поэтапного поступательного развития системы непрерывного образования, государственного регулирования рынка образовательных услуг и должного качества образования.