

Глобализация является синонимом взаимопроникновения и слияния экономик под давлением все более острой конкуренции и ускорения научно-технического прогресса. Суть глобализации – в резком расширении и усложнении взаимосвязей и взаимозависимостей, как людей, так и государств, что выражается в процессах формирования планетарного информационного пространства, мирового рынка капиталов, товаров и рабочей силы, в межэтнических и межконфессиональных конфликтах.

В 2020 г. все страны столкнулись с одним из социальных явлений, связанных с глобализацией – пандемией коронавируса, оказавшей огромное негативное воздействие на всю мировую экономику и по своей значимости сопоставимой с воздействием мировых войн прошлого столетия. В результате, всем руководителям государственных и частных секторов в условиях строжайшего карантина пришлось срочно переводить работу организаций в онлайн, дистанционный режим.

Быстрый перевод работы организации на дистанционную форму стал возможным лишь в настоящее время, в связи с бурным развитием интернета и сферы ИКТ (наиболее широко используется программа компании ZOOM, капитализация которой в первом полугодии 2020 г. резко возросла с 0,2 до 4 млрд долларов США). Отмечается также снижение влияния традиционных средств массовой информации – телевидения и газет, с одновременным все большим ростом популярности у населения электронных газет, мессенджеров и социальных сетей, других ресурсов (Facebook, Telegram, Youtube).

Принимая во внимание важность коммуникации с населением, необходимо не довольствоваться лишь выполнением своих служебных функций и задач, но и оперативно освещать свою работу и достижения, обеспечить быстрое размещение качественной информации о проделанной работе с фотографиями и видеоматериалами на служебном сайте. Кроме того, целесообразно открыть страницы в социальных сетях, служебные телеграм-каналы, на которых тоже делиться информацией о достигнутых результатах. Для этого желательно иметь штатного PR-специалиста, а при возможности – медиа-центр с отдельными штатами журналистов и специалистов (оператор, монтажер, дизайнер), собственной современной аппаратурой (камера, фотоаппарат, микрофоны, освещение, оргтехника).

Список использованных источников

1. Послание президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева Олий Мажлису [Электронный ресурс]. – URL: <https://president.uz/ru/lists/view/4057>.

УДК 159.923

О.А. Коновалова
(Российская Федерация)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов во все времена отличалась сложностью и напряженностью, связанной с риском для жизни и здоровья, при этом выполнение оперативно-служебных задач требует от сотрудников органов внутренних дел особых умений и навыков в сфере социальной психологии, так как правоохранительная деятельность носит часто конфликтный характер, связанный, к сожалению, не только с ситуациями противоправного поведения граждан, но и с ситуациями внутри служебного коллектива при взаимодействии с руководителем.

Согласно Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» одним из принципов службы в органах внутренних дел является принцип единоначалия и субординации (подчиненность) [8]. Сотрудники правоохранительных органов при выполнении служебных обязанностей подчиняются своему непосредственному руководителю, который должен обладать навыками стратегического планирования, прогнозирования и оценки своей деятельности, в том числе по влиянию на состояние социально-психологического климата в служебном коллективе.

Результаты научных исследований по данной теме показывают прямую зависимость уровня продуктивности деятельности от социально-психологического климата в служебном коллективе. В коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом производительность труда выше и, наоборот, эффективность труда падает при неблагоприятном социально-психологическом климате.

Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1]. При этом эмоциональному настрою в коллективе здесь от-

водится ведущая роль. Личностным качествам руководителя, его стилю руководства отводится решающая роль при формировании и поддержании эмоционально-благоприятного климата в коллективе. Выявлению взаимосвязи между стилем руководства и внутренними процессами в группе посвящено значительное число исследований (И.П. Волков, Г.Б. Морозова, Л.И. Уманский и др.), тогда как влияние личности руководителя, его морально-нравственных и личностно-деловых качеств, проявляющихся в процессе управления, на социально-психологический климат изучено недостаточно хорошо.

В целях определения взаимосвязи психологических аспектов деятельности руководителя на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе был проведен научно-теоретический анализ результатов российских исследований по данной теме. При этом под психологическими аспектами деятельности руководителя понимается его подход, отношение к окружающему миру, определяемое мотивом и направляемое соответствующей этому мотиву целью [3].

Л.Э. Кузнецова в своем исследовании рассмотрела направленность личности руководителя как систему отношений к действительности: отношение к себе, отношение к членам коллектива и отношение к труду и его результатам. Согласно материалам исследования эмоционально-личностные качества руководителя, к которым относятся социальная активность, общительность, оптимистичность, терпимость, открытость, составляющие основу эмоционального лидерства руководителя, можно рассматривать как профессионально значимые качества, способствующие формированию положительной эмоциональной атмосферы в коллективе и, как следствие, благоприятного социально-психологического климата в коллективе [4].

Все респонденты, являющиеся членами трудовых коллективов с положительным эмоциональным климатом, отметили заслугу своего руководителя в становлении благоприятного социально-психологического климата. Его заинтересованность в каждом сотруднике, включенность начальника не только в трудовую деятельность коллектива, но и в личную жизнь своих подчиненных сотрудников, оказание необходимой помощи каждому сотруднику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации. Респонденты отмечали личные качества руководителя и организаторские способности, в том числе по контролю за исполнением поручений руководства. Отмечали профессионализм и наличие авторитета у руководителя не только в среде служебного коллектива, но и среди жителей и администрации муниципалитета, так как руководитель ориентирован

на достижение высоких результатов деятельности своего коллектива. Респонденты отмечали высокую значимость своего руководителя как для себя лично, так и для коллектива, в частности, сочетание взаимоуважения и требовательности, дисциплинированности со стороны руководителя.

А.В. Макаров по результатам своего исследования выявил наличие прямой взаимосвязи между способностью руководителя осуществлять рефлексию и качеством социально-психологического климата. Согласно данным исследования, более благоприятный социально-психологический климат диагностировался в тех коллективах, руководители которых обладают выраженными рефлексивными способностями. В служебных коллективах с низким показателем социально-психологического климата у руководителей отмечалось неадекватное представление о себе с позиции подчиненных [5].

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуется частыми конфликтами между сотрудниками, равнодушным отношением к происходящему в коллективе, отсутствием желания проводить вместе время, досуг, отсутствием традиций, института наставничества, высокой текучести кадров, обсуждением и критикой руководителей, распространением слухов друг о друге, жалоб, интриг, недоверием и подозрительностью. Коллектив действует по принципу: «день прошел, да и ладно» и «каждый сам за себя».

Респонденты отмечали, что причиной столь напряженных отношений в коллективе является сам руководитель, со стороны которого отмечается отсутствие сопереживания, такта, чуткости, потребительское отношение к сотрудникам, незаинтересованность в создании сплоченного коллектива, а в некоторых случаях даже создание определенных ситуаций, приводящих к разрыву межличностных отношений. Деятельность такого руководителя носит направленность на реализацию сугубо личных целей, связанных с самоутверждением, обогащением либо компенсацией своих комплексов неполноценности. Деятельность руководителя подвергается осмеянию и критике как со стороны сотрудников, так и клиентов, соответственно, ни уважения, ни авторитета такие руководители не имеют. При возникновении конфликтных ситуаций с сотрудниками, позиция таких руководителей проста: «Не нравятся, никто не держит, можешь увольняться», «Свято место пусто не бывает».

Тема влияния личностных особенностей руководителя на качество социально-психологического климата профессионального коллектива нашла свое отражение в работах Л.М. Даукши [2]. В исследовании рассмотрены личностные особенности руководителя в соответствии с пятифакторной моделью личности П. Коста и Р. МакКрея. Выводы, полученные

в ходе исследования, позволили выделить следующие психологические аспекты: стиль взаимодействия, отношение к окружающим, уровень общительности, открытость социальным контактам, а также эмоциональная стабильность руководителя. Там, где руководитель, не уменьшая требовательности, умело дополняет официальные методы воздействия на подчиненных неофициальными, одинаково внимателен как к служебным, так и к личным делам подчиненных, проявляет уважение и использует весь комплекс мер поощрения и мотивации сотрудников на добросовестное исполнение служебных обязанностей, там преобладает благоприятный социально-психологический климат и высокая продуктивность в работе.

По результатам исследования Е.Э. Нетребко установлены три элемента, которые стали основой психологического портрета руководителя, – личность, стиль руководства, авторитет. В частности, личностные характеристики руководителя, такие как рассудительность, уверенность в себе, склонность к лидерству, стремление к сотрудничеству с подчиненными, коммуникабельность позитивно влияют на социально-психологический климат коллектива и наоборот [6]. В тех коллективах, где зафиксирован низкий эмоциональный климат, респонденты отмечают отсутствие организаторских способностей, в том числе по контролю за исполнением поставленных задач, нелогичность принятых решений либо неумение вообще принимать управленческие решения, нежелание вникать в суть проблем и трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, грубый формализм в исполнении своих служебных обязанностей: «лишь бы не наказали».

Особый интерес при анализе данной темы вызывает исследование И.А. Щедровой, согласно результатам которого приоритет при формировании благоприятного социально-психологического климата отводится личностным характеристикам руководителя. Профессионализм руководителя, его организаторские способности рассматриваются подчиненными только через призму эмоционально-личностных качеств. На основании чего И.А. Щедровой был сделан вывод: ни социальный статус, ни существующие правила сами по себе не смогут сделать руководителя действительным лидером и создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Более того, жесткая регламентация поведения членов коллектива приводит к их обезличиванию, нарушению межличностных коммуникаций. Она же порождает у руководителя обманчивую уверенность в абсолютной правильности своих действий и использованию власти не для достижения какой-либо конкретной цели организации, а в качестве декларации о необходимости принятия существующего положения вещей. Автор полагает, что в целях повышения работоспособности, высокой продуктивности коллек-

тива роль «эмоционального лидера» в коллективе должна быть занята именно руководителем [9].

Результаты проведенного научно-теоретического анализа результатов исследований российских ученых позволяют сделать вывод о том, что личностные качества руководителя, психологические аспекты его деятельности влияют на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата. Руководитель обладает наибольшими возможностями в плане его формирования и, соответственно, несет ответственность за его состояние.

В связи с тем что служба в органах внутренних дел характеризуется сложностью и напряженностью, связанной со спецификой задач и функций, возложенных на МВД, чем разительно отличается от гражданской государственной службы, то на формирование благоприятного климата в служебном коллективе органов внутренних дел значительное влияние оказывают морально-нравственные качества личности его руководителя. В настоящее время еще недостаточно изучено влияние на социально-психологический климат коллектива таких психологических аспектов деятельности руководителя органов внутренних дел, как характер управленческой этики и наличие высшей нравственной цели служебной деятельности, признание приоритета государственных и служебных интересов над личными, неукоснительного соблюдения требований служебной дисциплины и исполнения законов. В связи с принятием Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [7] данное направление научного исследования является актуальным и востребованным на современном этапе развития правоохранительных органов Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Большая психологическая энциклопедия : самое полное современное издание : более 5000 психологических терминов и понятий [Электронный ресурс] / А.Б. Альмуханова [и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 542 с. – URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200702308>.
2. Даукша, Л.М. Влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] : сб. материалов Респ. науч.-практ. конф. «Современное состояние и перспективы развития психологии общения» / Л.М. Даукша. – М., 2019. – С. 34–46. – URL: https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya_693/vliyanie-lichnosti-rukovoditelya-sotsialno-36249.html.
3. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

4. Кузнецова, Л.Э. Влияние направленности личности руководителя на социально-психологический климат трудового коллектива. Гуманизация образования [Электронный ресурс] / Л.Э. Кузнецова. – 2019. – № 2. – С. 28–41. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38163251>.

5. Макаров, А.В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] / А.В. Макаров // Электронная библиотека диссертаций. – М., 2007. – 147 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/vliyanie-refleksivnykh-kachestv-rukovoditelya-na-sotsialno-psikhologicheskii-klimat-v-kollektive>.

6. Нетребко, Е.Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] / Е.Э. Нетребко // Общество и право. – 2015. – № 1 (51). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-individualno-psihologicheskikh-kachestv-i-stilya-rukovoditelya-na-moralno-psihologicheskii-klimat-v-kollektive>.

7. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ М-ва внутр. дел Рос. Федерации, 26 июня 2020 г., № 460. – URL: <https://xn-b1afkedp4a.78.xn-b1aew.xn-p1ai/document/20965615>.

8. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон Рос. Федерации, 30 нояб. 2011 г., № 342-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/.

9. Щедрова, И.А. Личностные качества руководителя как фактор социально-го управления психологическим климатом в организации: по опыту вуза [Электронный ресурс] / И.А. Щедрова // Электронная библиотека диссертаций. – М., 2010. – 168 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/lichnostnye-kachestva-rukovoditelya-kak-faktor-sotsialnogo-upravleniya-psihologicheskim-klimatom-v-organizatii>.

УДК 005.322:316.46

В.Л. Линевиц
(Российская Федерация)

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Актуальность проблемы оценки эффективности деятельности руководителя существенно выросла на фоне «новых вызовов», характерных для современного общества в эпоху цифровизации. Это и стагнация в социально-экономической сфере, рост безработицы на фоне пандемии и все «новые волны», вызванные коронавирусной инфекцией, «кадровый

голод» при существенной текучести кадров и рядом других негативных явлений, характерных для большинства развитых стран. Целью данной статьи является попытка анализа критериев эффективности руководителей разных уровней в целом и специфика управленческой эффективности, на примере образовательных организаций высшего образования системы Министерства внутренних дел.

В конце XX в. и в начале XXI в., главным критерием оценки деятельности руководителя являлся конечный результат деятельности коллектива, как результаты труда руководителя и исполнителей [1, с. 14]. Если рассматривать результат деятельности с экономической точки зрения, то критериями эффективности деятельности организации, предприятия, страны в целом могут быть объем прибыли, количество выпускаемой продукции, ее качество и экономичность (себестоимость), новизна и иные экономические показатели. Если же рассматривать критерии эффективности деятельности руководителя через психологическую призму, без учета вышеперечисленных экономических критериев, то таковыми могут выступать: удовлетворенность сотрудников своей деятельностью, психологический климат в коллективе, уровень трудовой мотивации работников, авторитет руководителя, самооценка коллектива и др. Основным недостатком перечисленных психологических критериев выступает их субъективность, как у респондентов (сотрудников, руководителей всех уровней), так и у эксперта, осуществляющего оценку указанных показателей, с целью анализа их влияния на эффективность работы организации в целом и структурных элементов в частности [2, с. 11–12]. Таким образом, можно говорить, что психологические критерии эффективности управленческой деятельности носят вероятностный характер и требуют дополнительных объективных методов оценки.

Еще одной особенностью деятельности в информационном обществе является то, что она лежит в плоскости интеллектуальной деятельности и, как следствие, не всегда поддается количественному измерению, не может оцениваться только временными затратами. Эффективность структурных подразделений «интеллектуального производства» напрямую не зависит от количества работающих сотрудников, а конечный результат интеллектуальной деятельности не является прямым следствием большего или меньшего объема «управленческой работы» руководителя подразделения и организации в целом. Для решения данной проблемы, для объективной оценки эффективности труда государственных служащих, в том числе и сотрудников в образовательных организациях высшего образования, последние десять лет применяют «эффективный контракт» [3].