

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.dissertcat.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/](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.dissertcat.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].

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. на федеральном уровне были утверждены рекомендации по разработке показателей эффективности для медицинских и образовательных организаций, учреждений культуры и организаций социального обеспечения. Основными задачами внедрения эффективного контракта являются: конкретизация трудовых функций каждого сотрудника (работника), выработка критериев оценки эффективности деятельности работника и трудового коллектива в целом, разработка понятных сотруднику и работодателю размера стимулирующих надбавок (вознаграждения) за выполнение индивидуальных и коллективных показателей.

Таким образом, предполагалось, что эффективный контракт как комплекс мер, направленный на совершенствование системы оплаты труда, исключит стимулирующие выплаты постоянного характера; создаст инновационные механизмы стимулирования сотрудников (работников), разработав механизмы прямой зависимости выплачиваемой заработной платы от выполняемой им основных критериев (показателей качества) его деятельности. В результате будут созданы объективные критерии эффективности работы, как отдельного сотрудника, так и организации в целом, что позволит существенно повысить заработную плату сотрудников, стимулировать их трудовую мотивацию и совершенствовать систему социальной защиты работников. Внедрение данной системы оценки количества и качества профессиональной деятельности сотрудников выявило определенные недостатки.

Так, в частности, основными недостатками использования эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования являются следующие. Эффективный контракт заключается с профессорско-преподавательским составом вуза, а не со всеми сотрудниками, обеспечивающими деятельность образовательной организации (учебного, тылового, экономического и иных отделов). Контракт разрабатывается образовательными организациями и заключается на один год, что ставит в неравные условия молодых преподавателей и сотрудников с многолетним опытом. Эффективный контракт, как правило, содержит разный объем критериев для разных категорий профессорско-преподавательского состава вуза (заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя) и разный минимальный объем предъявляемых требований, и разный объем выплачиваемой надбавки. Контракт непропорционально оценивает все сферы профессиональной деятельности преподавателей вуза, преимущественно оценивая научную работу: объем публикаций в определенных журналах, количество участия в научно-представительских мероприятиях раз-

личного уровня, опубликование определенного вида научной продукции (монографии). Иные сферы – воспитательные, учебные, методические, если и оцениваются, то по остаточному принципу или формально. В образовательных организациях высшего образования системы МВД России, эффективный контракт заключается только с вольнонаемными преподавателями, а аттестованные – профессорско-преподавательский состав вузов остается вне сферы подобного стимулирования, что, несомненно, негативно сказывается на мотивационной активности и не позволяет посредством данного инструмента оценивать эффективность их деятельности и организации в целом.

Главным недостатком использования эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования системы МВД России, на наш взгляд, является отсутствие критериев оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации и его заместителей, соотношенные с критериями эффективности всех сотрудников организации, а не только определенной части профессорско-преподавательского состава вуза.

Еще одним примером разработки государством критериев эффективности руководителей является указ Президента России, регламентирующий критерии оценки эффективности работы глав регионов Российской Федерации. Кабинету министров совместно с профильными комиссиями Государственного совета поручено в течение нескольких месяцев разработать методику расчета 19 из 20 показателей эффективности. Программа рассчитана на период с 2021 до 2030 г. включительно. Методику же расчета первого показателя из двадцати – уровня доверия к власти – Администрация Президента должна подготовить до 1 марта 2021 г. и ежегодно представлять Президенту соответствующий доклад. По остальным 19 показателям ежегодный отчет будет готовить кабинет министров с соответствующими комиссиями Государственного совета. Правительство Российской Федерации должно до 1 июля 2022 г. утвердить Правила распределения между регионами грантов на основе достигнутых показателей по итогам прошедшего года. В июле 2021 г. кабинет министров совместно с Администрацией Президента должны представить Президенту предложения по Правилам распределения грантов между субъектами Российской Федерации на основе достигнутых в 2020 г. результатов [4].

В перечень показателей эффективности работы губернаторов вошли: доверие к власти (Президенту и губернаторам). Его уровень до 1 марта 2021 г. и в последующем ежегодно планируется представлять Президенту. Оценка данного показателя планируется посредством анализа обще-

ственного мнения в отношении достижения в регионах национальных целей развития (национальных проектов). Можно предположить, что данный показатель будет отражать и уровень протестного настроения в регионе, количество, частоту протестных акций, количество участников и социально-психологические характеристики протестных митингов, их социальную и политическую резонансность в обществе, последствия в плане ухудшающейся криминогенной обстановки и др.

Следующие два показателя – численность населения региона и ожидаемая продолжительность жизни при рождении, несомненно, будут оцениваться по двум национальным проектам: демография и здравоохранение.

Следующий показатель – уровень бедности, вероятно, будет анализировать не только показатели благосостояния различных по уровню доходов населения, но и тренды в данных категориях населения.

Четвертый показатель – доля граждан, занимающихся физкультурой и спортом, – вероятно, будет оценивать доступность спортивной инфраструктуры населению, наряду с реализацией национальных проектов «Демография и здравоохранение».

Пятый и шестой показатели – уровень образования и эффективность системы поддержки талантливых детей и молодежи – несомненно, будут отражать степень реализации в регионе таких национальных проектов, как образование, культура и наука.

С седьмого по девятый показатели – доля волонтеров, условия для воспитания социально ответственной личности и число посещений культурных мероприятий – ориентированы на патриотическое воспитание школьников и молодежи, важность такового осознается на всех уровнях государства.

Следующие четыре показателя – количество семей, улучшивших жилищные условия, объем жилищного строительства в регионе, качество городской среды и доля нормативной дорожной сети в крупных городах – несомненно, будут ориентироваться на выполнение таких национальных проектов, как жилье и городская среда, а также экология и безопасность и качество автомобильных дорог.

Следующий показатель – качество окружающей среды – вероятно, будет оцениваться по итогам реализации таких национальных проектов, как экология, жилье и городская среда.

Следующие два показателя – темп роста реальной среднемесячной зарплаты и реального среднедушевого дохода населения региона – вероятно, будут оценивать внедрение эффективного контракта во всех сферах, а не только в четырех ранее рассматриваемых.

Следующий показатель – темп роста инвестиций в основной капитал – вероятно, будет оцениваться по реализации национальной программы Республиканской кооперации и экспорта.

Следующий показатель – численность занятых в малом и среднем бизнесе, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых – несомненно, будет оцениваться по показателям реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство».

Завершающим, двадцатым, показателем является «цифровая зрелость» органов власти и организаций, также отражает одну и национальных программ – «Цифровая экономика».

Таким образом, можно констатировать, что оценка эффективности деятельности руководителей всех уровней является актуальной задачей, решение которой инициировано государством и будет реализовано во всех сферах государственной деятельности, что, несомненно, позитивно скажется на производительности труда и повышении денежного содержания сотрудников.

#### Список использованных источников

1. Горяинова, Н.М. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н.М. Горяинова, В.Н. Горяинов. – Челябинск : Юж.-Урал. ин-т упр. и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 274 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>.
2. Антонова, Н.В. Психология управления : учеб. пособие / Н.В. Антонова. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2019. – 270 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/89603.html>.
3. Электронный ресурс. – <https://www.klerk.ru/blogs/RAMZES/505691>.
4. Электронный ресурс. – <https://rg.ru/2021/02/04/putin-utverdil-kriterii-ocenki-gubernatorov.html>.

УДК 159.99

*А.С. Отраднава, Р.И. Канунников*  
(Российская Федерация)

#### РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Проблема повышения уровня компетентности руководителей в грамотном управлении кадрами в органах внутренних дел является одной из наиболее важных. Руководитель организации так же, как и начальник