

ранительных органов Республики Беларусь. Использование данного подхода позволит разработать систему управленческого влияния на адаптационные процессы в правоохранительных органах, обосновать и предложить структурно-логическую схему управленческой деятельности, направленной на обеспечение высокого качества профессиональной ориентации и мотивации, подбора кандидатов на учебу и службу, совершенствование учебной, воспитательной и научной деятельности, укрепление профессиональной позиции, включая самоопределение, самоидентификацию и самоактуализацию сотрудников.

УДК 34 (09)

А.М. Молчан

ІДЭЙНА-ТЭМАТЫЧНЫ СКЛАД ЛЕКСІКІ «ЛЕТАПІСЦА ВЯЛІКІХ КНЯЗЁЎ ЛІТОЎСКІХ»

«Летапісец вялікіх князёў літоўскіх» увайшоў у гісторыю старажытнай беларускай літаратуры не толькі як помнік грамадскай думкі, але і як крыніца багатага моўнага матэрыялу. Паводле вызначэння В.А. Чамярыцкага «як помнікі грамадска-палітычнай думкі, летапісы і хронікі складаюць цэлы этап у гісторыі беларускай старажытнай літаратуры». «Летапісец» з'яўляецца творам, які ўтрымлівае запісы аб падзеях, што адбываліся на тэрыторыі Вялікага Княства Літоўскага на працягу XIV–XVI стст. Галоўнай ідэяй гэтага перыяду становіцца адлюстраванне ў помніках беларускага летапісання, а менавіта ў «Летапісцы вялікіх князёў літоўскіх», ідэі патрыятызму, дзяржаўнай і нацыянальнай незалежнасці.

Адметнай асаблівасцю «Летапісца вялікіх князёў літоўскіх» стаў адыход ад традыцыйнай пагадовай формы выкладу інфармацыі ў напрамку да прагматычнага апавядання пра мінулае з уключэннем кароткіх дакументальных запісаў з гістарычнымі аповесцямі. Тэкст «Летапісца» уваходзіць у склад шматлікіх летапісных спісаў (Супрасльскага, Слуцкага, Акадэмічнага, Красінскага, Румянцаўскага, Рачынскага, Археалагічнага таварыства, Еўраінаўскага).

Такая стылістычная разнастайнасць «Летапісца» дазваляе мовазнаўцам дасканала даследаваць характар лексічнага складу ў розных яго частках і адкрывае шырокія магчымасці для яго лінгвістычнага аналізу. Мэтазгоднасць распрацоўкі лексічнай праблематыкі беларускага летапісання матывуецца неабходнасцю вырашэння такіх праблем гістарычнага мовазнаўства, як раскрыццё суадносін паміж спрадвечнабеларускай і запазычанай лексікай, адлюстраванне ў лексіцы летапісных крыніц устойлівых аманімічных, сінанімічных, паранімічных сувязей, фарміравання лексічнага ядра, якое развівалася ў пісьмовых помніках з беларускамоўнай асновай.

Моўны матэрыял «Летапісца» ахоплівае лексіку, якая шырока выкарыстоўвалася ў розных сферах ужытку. Найперш – гэта фізічны і ўнутраны стан чалавека. Самы ўжывальны пласт гэтай галіны складаюць назвы частак чалавечага цела (голова, сьердце, око), словы, якія маюць дачыненне да сямейнага жыцця (отць, мати, сын, брат), грамадскага стану (народ, мир, род, племя, воіско, воіна), месцах бытавання (Вільня, Кіев, Крево, Вітебск, Трокі, Новогородок, Полоцк, Дорогічын, Городня, Смолensk, Краков). Асобнае месца займае іменаслоў (Кестуіі, Нарамонт, Олкірд, Корбут, Евнут, Витовт, Ягаіло, Воідило). У галіне духоўнага жыцця вылучаецца шэраг слоў, якія выражаюць здольнасці і пачуцці чалавека (воля, любовь, розум), маральна-этычную скіраванасць (бог, зьло, правьда), духоўныя якасці ці недахопы чалавека (велькі, добры, глупы). Па колькасці паказчыкаў найбольш распаўсюджанымі сярод часцін мовы з'яўляюцца назоўнікі.

Слоўнікавы склад старажытнабеларускай мовы «Летапісца» надзвычай разнастайны. У ім акумуляваны найперш пласт спрадвечна беларускай лексікі: агульнаславянскія, агульнаўсходнеславянскія і ўласна беларускія словы. Запазычаны адносна нешматлікія, у большасці сваёй прыйшлі праз пасрэдніцтва польскай мовы, што тлумачыцца ўстойлівымі эканамічнымі і палітычнымі ўзаемасувязямі паміж ВКЛ і Каронай.

Летапісы не толькі даносяць падзеі мінулага, захоўваючы пра іх памяць для нашчадкаў, але і выконваюць важную ідэйна-публіцыстычную ролю ў фармаванні грамадскай думкі і гістарычнай свядомасці. Такім чынам, агульнадзяржаўныя беларускія летапісныя творы адлюстроўваюць палітычную гісторыю беларусаў XIV–XVI стст.

УДК 378

А.Н. Пастушэня

ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЦЕЛЕВАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Важнейшей предпосылкой совершенствования системы управления является не только повышение управленческой компетентности руководителей, но прежде всего формирование у них идейно-целевой ориентации на государственно-общественные интересы. Такая позиция имеет одно определяющее свойство – руководитель отдает приоритет государственным интересам относительно корпоративных (узковедомственных) и личных.

Личные интересы руководителя государственной структуры могут иметь различные проявления: повышение личного материального благосостояния; обеспечение карьерной гарантии и карьерного роста; снижение затрат сил и времени; снижение ответственности за возможные упущения; расширение личных благ за счет государственных средств; создание видимости успехов у вышестоящих руководителей и достижение их расположения; повышение собственного социально-психологического статуса; формирование преданного окружения; устройство на «комфортные» должности близких людей; расширение благоприятных личных связей с руководителями и ответственными работниками других структур и др.

Приведенные интересы во многом являются естественными и нормальными, если они не носят гипертрофированный характер, не доминируют в мотивационной сфере личности. Их соотносительность с государственными зависит от используемых способов реализации. Позитивные способы реализации личных интересов выражаются в эффективной работе,

включая ее совершенствование и развитие профессионального потенциала организации, а также в поведении, соответствующем правовым и моральным нормам. Однако возможно и использование таких способов, которые не обеспечивают полноценную реализацию государственных интересов или наносят им вред в угоду личным. В качестве таких способов некоторые руководители используют следующие: добиваются утверждения ненапряженных планов (программ) или планов, предусматривающих большие затраты бюджетных средств, которые мало что дают для повышения результативности; демонстрируют видимость активной и инновационной деятельности, которая фактически не дает положительных результатов (а может их ухудшать); создают организационные условия, благоприятные для сокрытия упущений; используют отчетные показатели, отражающие второстепенные и легко достижимые результаты; избавляются от подчиненных, которые проявляют принципиальность, ориентированную на государственные интересы и не демонстрируют личной преданности; назначают на должности заместителей профессионально слабых сотрудников, которые не могут составить карьерную конкуренцию; необоснованно перекладывают ответственность на руководителей нижестоящих подразделений и подчиненных сотрудников; демонстрируют видимость требовательности, применяя чрезмерно строгие наказания к отдельным подчиненным; перекладывают ответственность за провалы на другие государственные структуры и др.

Формированию доминирующей ориентации на личные интересы с использованием путей их реализации, противоречащих государственным интересам, способствует ряд причин и условий: отсутствие четко сформулированных заданий от вышестоящей структуры, предусматривающих напряженную деятельность и конкретные результаты, что присуще «заявительному» принципу программного планирования; отсутствие экспертной оценки планирования деятельности организации, основанной на оценке системности и значимости намечаемых мероприятий для достижения максимально возможных результатов; использование отчетных показателей, не отвечающих оценке результативности деятельности; формальный контроль со стороны вышестоящих органов, ориентированный на изучение организационных атрибутов (планов, отчетов, протоколов совещаний), а не реальной деятельности и ее результативности; неоптимальное применение мер ответственности к руководителям, которое может проявляться как в попустительстве, приводящем к халатности и злоупотреблениям, так и в чрезмерно высокой взыскательности, парализующей инициативу, ориентирующей на избежание напряженных заданий и перекладывание ответственности; отсутствие оценки качества управления и результативности работы снизу (со стороны подчиненного коллектива или нижестоящих звеньев государственной структуры) и оценки результативности деятельности со стороны ее «потребителей» (например, мониторинга общественного мнения об обеспечении правопорядка в регионе), который должен быть построен организационно и психологически правильно; отсутствие методического регламента управленческой деятельности, представляющего рекомендации по определению системы задач, организационных мер, осуществлению контроля, повышению профессионального потенциала организации, осуществлению стимулирования и ресурсного обеспечения; искажения в определении приоритетных направлений деятельности, которые могут замедлять процесс повышения ее качества и результативности ориентацией на показушную модернизацию организационно-штатных структур и формальных атрибутов деятельности; упущения в формировании профессиональной позиции руководителей, допускаемые при их обучении, воспитании, отборе и карьерном продвижении, управленческом воздействии на них; недостаточная эффективность системы антикоррупционного предупреждения, связанная с отсутствием нормативно закрепленных обязанностей и запретов для снижения возможностей служебных злоупотреблений, а также с недостаточным антикоррупционным контролем; недостатки в системе назначения на руководящие должности, позволяющие выдвигать на них лиц, недостаточно компетентных, не обладающих необходимыми личностными качествами, в том числе склонных к коррупционным проявлениям; слабое использование положительных возможностей коллегиальности и демократичности в управлении как факторов, обеспечивающих государственно-общественную ориентированность управленческих и кадровых решений.

Формирование государственной позиции руководителей (приверженности государственным интересам) требует создания в системе управления таких организационно-психологических условий, при которых реализация личных интересов руководителя может быть обеспечена его эффективной деятельностью при соблюдении правовых и моральных норм. Создание этих условий требует минимизации указанных выше недостатков и осуществления мер, которые предусматривают совершенствование: обучения, воспитания и развивающего карьерного продвижения для руководящего состава, что необходимо для создания менталитета управленческой элиты, обладающей высокой профессиональной компетентностью в сочетании с идейно-целевой направленностью на государственные интересы; регламентации управленческой деятельности, ориентированной на ее рациональное осуществление и максимальное обеспечение государственных интересов, а также на развитие профессионального потенциала и полезной инициативы управляемых подразделений и сотрудников; системы государственного и общественного контроля, ориентированного на объективную оценку деятельности организаций и их руководителей с позиций государственных интересов; применения мер ответственности руководителей государственных структур и стимулирования их эффективной деятельности.

УДК 159.9:331.101.3

Ф.В. Пекарский

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВСЕДНЕВНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Труд работника правоохранительной сферы имеет объективные и субъективные параметры (признаки) эффективности. К объективным признакам относятся: производительность труда (количество служебных вопросов, решаемых сотрудником за единицу времени); трудоемкость деятельности (расчетное время, отводимое на решение типовых задач); качество труда (соответствие получаемых результатов социальным ожиданиям обеспечения органами внутренних дел законности и правопорядка на соответствующей территории); надежность труда (вероятность выполнения возложенных функций в актуальных условиях и на протяжении единиц времени) и др. К субъективным признакам эффективности труда сотрудников