

Об этом говорят такие явления, как консерватизм, магическое сознание носителей арго, языковой примитивизм, патология языка, и в целом данное явление имеет исключительно отрицательное значение.

Важно также упомянуть о необычайной экспансии воровского слова за пределы собственной среды. К сожалению, воровское арго звучит со сцены, экранов телевизоров, в такси, в устах молодежи. Даже сотрудники органов внутренних дел смешали свой профессиональный сленг с воровским арго. Наша задача – интенсифицировать процесс отставания чистоты речи правоохранителей, исчезновения арготизмов из их лексики.

Список использованных источников

1. Голубев, В.Л. Риторика: речевой потенциал сотрудника органов внутренних дел : практ. пособие / В.Л. Голубев, О.В. Бурибо ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2010. – 299 с.
2. Лихачев, Д. Черты первобытного примитивизма воровской речи / Д. Лихачев. – М. ; Л. : Изд-во Акад. наук СССР ; Ин-т языка и мышления им. Н.Я. Марра, 1935. – С. 47–100.
3. Щербакова, О.И. Социально-корпоративная лексика. Словарь жаргона преступников : учеб. пособие / О.И. Щербакова, Е.Г. Бруева. – Минск : Акад. милиции МВД Респ. Беларусь, 1994. – 210 с.
4. Грачев, М.А. Блатной жаргон в повседневной речи / М.А. Грачев // Наука и жизнь. – 2008–2009.
5. Грачев, М.А. Аффiliation / М.А. Грачев // Рус. речь. – 2020. – № 1. – С. 91–101.

Дата поступления в редакцию: 13.01.2022

УДК 005.32(075.8)

Н.А. Дубинко

САМООРГАНИЗАЦИЯ КАК ИНДИКАТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматриваются вопросы эффективности управленческой деятельности, проанализированы методологические подходы к определению управленческого труда, выявлены концептуальные понятия по исследуемой проблеме. Применение экспериментального игрового моделирования позволило проанализировать компетенции руководителей в области самоорганизации деятельности, выявить оптимальную структуру информационного взаимодействия руководителя, определить содержание видов управленческих действий, выявить оптимальность временных затрат на выполнение различных видов работ.

Ключевые слова: управленческая деятельность, самоорганизация, управленческие действия, информационное воздействие, информационный барьер.

Н.А. Дубинко

SELF-ORGANIZATION AS AN INDICATOR OF THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT ACTIVITIES

The article discusses the issues of the effectiveness of managerial activity, analyzes methodological approaches to the definition of managerial work, identifies conceptual concepts on the problem under study. The use of experimental game modeling made it possible to analyze the competencies of managers in the field of self-organization of activities, to identify the optimal structure of information interaction of the head, to determine the content of types of managerial actions, to identify the optimality of time spent on performing various types of work.

Keywords: managerial activity, self-organization, managerial actions, information impact, information barrier.

Совершенствование процесса государственного управления предполагает в первую очередь самосовершенствование носителя управленческой власти. Психология управления как наука входит в систему психологического знания и в систему управленческого знания, находится на их стыке. Первоочередной проблемой психологии управления является познание и прогнозирование психологического состояния объекта управления с точки зрения его управляемости, определение психологического состояния субъекта управления, его всесторонняя психологическая характеристика [1, 4, 6].

Целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы, принадлежащей к особому социотехническому типу систем. Социотехнические системы качественно разнородны по составу своих компонентов, но, как минимум, включают «технологическую» и «человеческую» составляющие, поэтому труд руководителя, с одной стороны, направлен на обеспечение технологического процесса, а с другой – на организацию межличностных взаимодействий своих подчиненных [2, 5].

Самоорганизация работы руководителя включает такие компоненты, как *обработка информации, умение планировать собственное время, установление приоритетов решаемых задач, правильное распределение своих усилий* [3, 7, 8]. В целом обозначенные проблемы констатируют возникшую необходимость изучения компетенции руководителя по самоорганизации собственной деятельности. Для достижения поставленной цели были разработаны методические рекомендации по органи-

зации игрового моделирования. Исследование проводилось на базе Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь. В исследовании приняли участие 153 слушателя: со стажем управления от 5 до 10 лет – 63 человека, от 10 до 15 лет – 55, свыше 15 лет – 35. Игровое моделирование включает в себя четыре этапа и содержит целевые установки.

Этап 1. Структура информационного взаимодействия.

Цель: выявить оптимальную структуру информационного взаимодействия. Определить, имеет ли место недогрузка/перегрузка информацией.

Под управленческой информацией будем понимать определенные новые сведения, совокупность некоторых данных, знания о фактах, событиях или состояниях управляемого объекта. Модель информационного потока представлена на рис. 1.

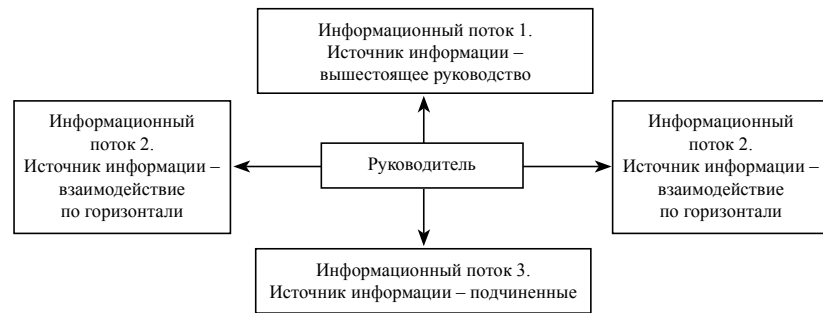
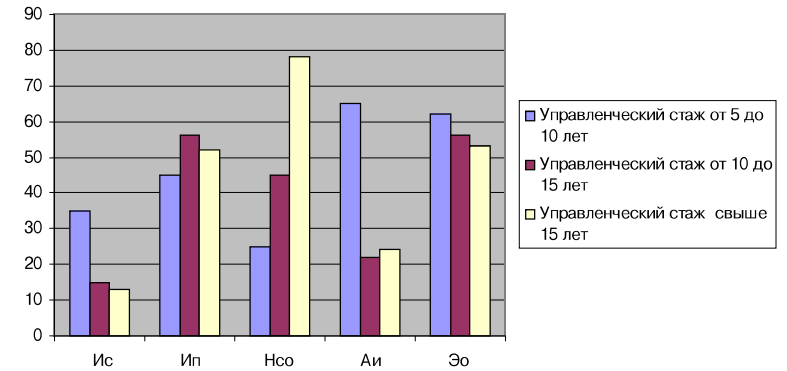


Рис. 1. Модель информационного потока

Информационная система управления информацией должна обеспечить полноту информации для каждого звена информационной системы, которая определяется как отношение информации, полученной к необходимой, для управления. Полезность и ценность информации выступают важнейшим компонентом управленческих решений, а неточность и недостоверность информации увеличивают риск ошибок и неверных решений. Немаловажное значение приобретает своевременность поступления информации.

В результате проведенного анализа информационных потоков слушатели выделили ряд информационных барьеров, препятствующих принятию оптимальных или рациональных управленческих решений, что влечет за собой снижение эффективности управленческой деятельности (рис. 1).



Примечание: Ис – искажение сообщений, Ип – информационные перегрузки, Нсо – неудовлетворенная структура организации, Аи – агрегируемость информации, Эо – эффективность обработки.

Рис. 2. Показатели проявления информационных барьеров

Как видим из рис. 1, для слушателей со стажем управления до 10 лет основными информационными барьерами являются агрегируемость информации и эффективность обработки, тогда как для слушателей со стажем свыше 15 лет это не является проблемой. Агрегируемость информации рассматривается как рациональное распределение информации по уровням информационного взаимодействия, либо уровням иерархии управления. При наличии небольшого управленческого опыта можно прогнозировать сбой в поставке информации по каналам передачи, так как на высшие уровни управления должна поступать все более обобщенная информация, на низшие – все более детализированная.

Для опытных управленцев основная причина снижения эффективности принятия решений при получении информации связывается с неудовлетворенной структурой организации, так как в организации многоуровневого типа растет вероятность искажения информации, возникает больше информационных потерь. Исходя из этого, руководители видят выход в структурах с малым числом уровней управления и каналами сравнительно прямого информационного обмена. Для руководителей со стажем от 10 до 15 лет характерен барьер информационной перегрузки. Руководитель, поглощенный большими объемами информации, не способен эффективно использовать вновь поступающую информацию, иногда вынужден отсеивать менее важную информацию, по его оценкам, которые могут оказаться субъективными.

Более 54 % испытуемых, независимо от стажа управленческой деятельности, отмечают поступающую информацию как ненужную, непол-

ную, несвоевременную или избыточную. Одна из проблем при обработке информации – неумение использовать информационные технологии.

Этап 2. Перечень управленческих действий, обуславливающих деятельность в течение дня.

Цель: выявить, каков процент совершаемых действий осуществляется на уровне навыков и умений.

На данном этапе слушатели определяли содержание видов управленческих действий, результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика видов управленческих действий

Виды управленческих действий	Профессиональные задачи
Планирование (П)	Определение целей и планов преобразования управленческой ситуации, приоритетов значимости целей
Регулирование (Р)	Руководство как управление человеческими ресурсами по реализации управленческого решения в рамках, заданных программой, планом, инструкциями
Организационно-исполнительные (Ои)	Реализация и исполнение управленческого решения с учетом имеющихся людских и материальных ресурсов. Исполнение решения
Координирующие (К)	Координация действий участников исполнительской деятельности, распределение функции и ролей. Организация сотрудничества и партнерства
Контролирующе-учетные (Ку)	Выявление несоответствия хода и результатов организационно-исполнительной деятельности принятым решениям. Оценка эффективности управления по совпадению поставленных целей и полученных результатов
Инновационно-исследовательские (Иис)	Нахождение нестандартных путей разрешения управленческой ситуации и реализации управленческого решения
Экспертно-консультационные (Эк)	Оценивание управленческого решения и путей его реализации на основе профессионального опыта. Рекомендации, консультации по оптимизации управленческой деятельности

На протяжении рабочего дня руководитель для выполнения поставленных задач применяет управленческие действия как на уровне навыков, так и на уровне умений. Опыт и стаж работы прямо пропорциональ-

но связаны с навыком выполнения управленческих действий, так как навык носит автоматизированный характер выполняемой работы. Умение направлено на совершенствование и повышение качества выполняемой работы. Анализируя выполнение управленческих действий на уровне навыков и умений, слушатели проявили следующие показатели (табл. 2).

Таблица 2

Показатели средних значений выполнения управленческих действий на уровне навыков и умений

Вид управленческих действий	Управленческий стаж от 5 до 10 лет		Управленческий стаж от 10 до 15 лет		Управленческий стаж свыше 15 лет	
	Навык	Умение	Навык	Умение	Навык	Умение
Информационно-аналитические (Иа)	0,12	0,45	0,23	0,78	0,89	0,34
Планирование (П)	0,55	0,65	0,56	0,43	0,85	0,34
Регулирование (Р)	0,23	0,76	0,78	0,54	0,75	0,43
Организационно-исполнительные (Ои)	0,44	0,54	0,67	0,19	0,78	0,23
Координирующие (К)	0,41	0,67	0,87	0,32	0,93	0,22
Контролирующе-учетные (Ку)	0,12	0,78	0,57	0,55	0,80	0,22
Инновационно-исследовательские (Иис)	0,11	0,98	0,78	0,74	0,34	0,98
Экспертно-консультационные (Эк)	0,12	0,56	0,43	0,88	0,23	0,86

Как видим из табл. 2, руководители со стажем от 5 до 10 лет чаще всего осуществляют деятельность на уровне умений, что требует постоянного контроля и напряжения как умственного, так и эмоционального. Руководители со стажем от 10 до 15 лет способны распределять свои ресурсы, в одинаковой степени используя и навыки, и умения, тогда как руководители со стажем свыше 15 лет выполняют управленческие действия на уровне навыков, умения используют при решении проблемных ситуаций.

Слушателями были проанализированы *неэффективные приемы* выполняемых действий: неумение выделить приоритетные цели, перегрузка информацией ведут к несвоевременной постановке проблемы, неполный прогноз развития ситуации, установка на жесткие планы, преобладание краткосрочных планов и формальное составление долгосрочных планов и др.

Этап 3. Основные виды выполняемых работ по совокупности выполняемых действий.

Цель: выявить, насколько оптимальны временные затраты на выполнение различных видов работ.

Анализ деятельности и времени как процесс контроля означает сравнение фактического использования времени в течение рабочего дня и недели с запланированным. Методы исследования затрат времени на управленческие процессы могут классифицироваться по ряду признаков. Слушателями анализируются значимые виды управленческих действий, выявленные на предыдущем этапе игры, и производится расчет коэффициентов расхода времени по четырем критериям.

1. А – целесообразность выполнения видов управленческих действий. Сосчитать продолжительность управленческих действий, по которым дается ответ «Нет» (Ан). Расчеты производятся по формуле:

$$K1 = (A_n / ПР) \times 100 \%, \quad (1)$$

где ПР – общая продолжительность выполнения управленческой деятельности.

2. Б – оправданность затрат времени на управленческие действия (Бн).

$$K2 = (B_n / ПР) \times 100 \%, \quad (2)$$

3. В – необходимость использования именно данных видов управленческих действий (Вн).

$$K3 = (B_n / ПР) \times 100 \%, \quad (3)$$

4. Г – порядок определения расхода времени на каждый вид управленческих действий (Гн).

$$K4 = (G_n / ПР) \times 100 \%, \quad (4)$$

Результаты проведенного анализа позволили определить сильные и слабые стороны руководителя (рис. 3).

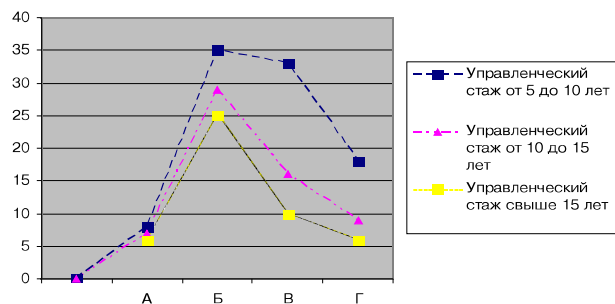


Рис. 3. Показатели коэффициента расхода рабочего времени

В результате интерпретации данных за норму расхода времени принимался показатель коэффициента не более 10 %. Как видим, «целесообразность выполнения видов управленческих действий» (параметр А), которые связаны с делегированием полномочий и установлением приоритетов в выполнении управленческой деятельности, практически в норме у всех испытуемых, что свидетельствует о высоком уровне развития данной компетенции.

Следует обратить внимание на параметр Б «оправданность затрат времени на управленческие действия», так как все слушатели независимо от стажа управленческой деятельности показали коэффициент свыше 10 %. По мнению слушателей, объяснение данного показателя состоит в том, что не анализируется фактор «пожирателей времени». К данному фактору были отнесены бесполезные телефонные звонки, незапланированные оперативные совещания у руководства, искажение информации по вертикали, неконкретная постановка задач для подчиненных. Слушатели установили интервал времени «дорогостоящих помех» – от 45 минут до 2–3 часов, исходя из этого показателя их рабочий день может затягиваться до 10–12 часов, что снижает эффективность управленческой деятельности.

Параметр В – «необходимость использования именно данных видов управленческих действий» – позволяет найти причину неэффективности использования рабочего времени, так как руководителю необходимо уделить внимание организации и самореализации деятельности. Данный параметр находится в норме проявления у слушателей, управленческий стаж которых свыше 15 лет.

Параметр Г – «порядок определения расхода времени на каждый вид управленческих действий» – свыше 10 % (у руководителей со стажем до 10 лет). Это свидетельствует о том, что момент исполнения решения был определен спонтанно, не уделяется должное внимание планированию и подготовке к рабочему дню.

Таким образом, профессиональная успешность личности руководителя обусловлена специфическими условиями особого вида профессионального труда – управленческой деятельности. При этом достижение эффективности руководителя в своей профессиональной сфере представляет взаимосвязанный двусторонний процесс. С одной стороны, осуществление непосредственных функций управления, которые направлены на организацию деятельности подчиненных, планирование, контроль, с другой – руководитель выступает как самоорганизующая система, деятельность которой направлена на оптимизацию собственной деятельности. Овладение руководителем процессами самопознания, самоконтроля, саморазвития, самореализации – неперемнное условие развития аутопсихо-

логической компетентности. Применение игрового моделирования в процессе переподготовки слушателей по анализу собственной деятельности позволило им скорректировать свои управленческие действия, изучить опыт коллег по эффективному планированию собственной деятельности, расширить диапазон компетенций по обработке информации, оптимизировать временные затраты на управленческие действия.

Список использованных источников

1. Деркач, А.А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих / А.А. Деркач, Л.А. Степнова. – М., 2003. – 272 с.
2. Дубинко, Н.А. Психология профессиональной деятельности руководителя : пособие / Н.А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 226 с.
3. Дубинко, Н.А. Психолого-акмеологические особенности определения профессионально важных качеств руководителя / Н.А. Дубинко // Акмеология. – 2007. – № 3 (23). – С. 92.
4. Ивашкин, А.Г. Закономерности и социально-психологические детерминанты профессиональной успешности личности муниципального руководителя / А.Г. Ивашкин // Вестн. Ун-та РАО. – 2007. – № 3. – С. 34–42.
5. Управление организацией / М.В. Петрович [и др.] ; под науч. ред. М.В. Петровича. – Минск : Дикта, 2008. – 864 с.
6. Машков, В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В.Н. Машков. – СПб. : Речь, 2005. – 304 с.
7. Amabile, T.M. Effects of externally imposed dead lines on subsequent intrinsic motivation / T.M. Amabile, W. DeJong, M.R. Lepper // J. Pers. Soc. Psychol. – 1976. – V. 34.
8. Sigelman, C.K. Lifespan human development / C.K. Sigelman, D.R. Shaffer. – Grove, 1989. – 714 p.

Дата поступления в редакцию: 20.06.2022

УДК 316.614

Т.В. Казак, Л.Л. Шершень

КОНЦЕПЦИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Раскрываются основы концепции психосоциальной адаптации молодых сотрудников. Опираясь на концепцию Ж. Пиаже, раскрывается принципиальная схема человеческой деятельности. Излагаются и обосновываются принципы и

общие цели излагаемой концепции. Значительное внимание уделяется раскрытию основополагающих принципов профессионального обучения сотрудников, которое позволяет осуществить эффективную психосоциальную адаптацию.

Ключевые слова: концепция, социальная среда, адаптация, ассимиляция, аккомодация, самоприспособление, принципы.

T.V. Kazak, L.L. Shershen

THE CONCEPT OF PSYCHOSOCIAL ADAPTATION OF YOUNG EMPLOYEES TO THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

The article reveals the basics of the concept of psychosocial adaptation of young employees. Based on the concept of J. Piaget, reveals the basic scheme of human activity. The principles and general objectives of the presented concept are stated and justified. Considerable attention is paid to the disclosure of the fundamental principles of professional training of employees, which allows for effective psychosocial adaptation.

Keywords: concept, social environment, adaptation, assimilation, accommodation, adaptation itself, principles.

Разработка методологически обоснованного концептуального аппарата психосоциальной адаптации (ПСА) молодых сотрудников органов внутренних дел (ОВД) к условиям деятельности предполагает изучение комплекса связей и отношений, в которые вовлечен индивид и которые устанавливаются им не только в период собственно адаптации к деятельности, но и в процессе профессионального обучения и вообще жизнедеятельности в этот период.

Исследователи в целом единодушны в том, что адаптация – это сложный интегральный процесс, на который решающее воздействие оказывают свойства человека как целого, праксис, гнозис, информированность, психодинамика, осмысление половозрастной принадлежности в связи с требованиями профессии и т. п. [1–5]. Особое значение в адаптации, на наш взгляд, приобретают составляющие формируемого профессионализма – мотивационная и операциональная. Эти составляющие, возможно, оценить как по отдельным критериям (объективным, субъективным, качественным, количественным, прогностическим и т. п.), так и их совокупностями.

Изучение научной литературы показывает, что парадигмы адаптации являются общераспространенными в изучении человеческой деятельности. Иными словами, человеческая деятельность в психологической науке, преимущественно, рассматривается в рамках парадигм адаптации.