

свойственно наличие высокого уровня внутреннего контроля, нежели осужденным, не имеющим образования, Kruskal-Wallis H = 11,30490, P-значение = 0,0102.

Таблица 1

Тест	Шкала	Kruskal-Wallis H	P-значение
Роджерса	Внешний контроль	11,91796	0,0180
	Эмоциональный дискомфорт	15,24197	0,0042
Кеттелла	Q1 (спокойствие/тревожность)	11,84666	0,0185
	N (прямолинейность/дипломатичность)	24,07576	0,0001
	F (сдержанность/экспрессивность)	14,98836	0,0047
	C (эмоциональная стабильность/нестабильность)	12,25846	0,0155
	В (низкий/высокий интеллект)	47,73450	0,0000
Рукавишников	CW	11,30490	0,0102

Влияние фактора «семейный статус» оказалось значимым критерию Вальда-Вольфовица для теста Роджерса (эмоциональный комфорт), Кеттелла I (жесткость/чувствительность), Q (спокойствие/тревожность), Рукавишников Ае – аффект (стремление быть в близких отношениях с остальными, проявлять к ним дружеские и теплые чувства). Что может свидетельствовать о том, что, несмотря на возраст (молодой или зрелый), наличие или отсутствие образования, криминальное прошлое, осужденные, у которых сохранились крепкие социально полезные связи (состоят в браке), высокий уровень адаптированности после освобождения. Результаты проверки гипотезы представлены на рис. 8.

Variable	Valid N (listwise)	Wald	Df	Asymp. Sig.	Exact Sig.	Exact Sig.	Exact Sig.	Exact Sig.
Q1 (спокойствие/тревожность)	258	11.84666	3	.0185	.0185	.0185	.0185	.0185
N (прямолинейность/дипломатичность)	258	24.07576	3	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
F (сдержанность/экспрессивность)	258	14.98836	3	.0047	.0047	.0047	.0047	.0047
C (эмоциональная стабильность/нестабильность)	258	12.25846	3	.0155	.0155	.0155	.0155	.0155
V (низкий/высокий интеллект)	258	47.73450	3	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000

Рис. 8

Таким образом, проведенные теоретические и эмпирические исследования показывают, что первоочередного внимания в психологической и социальной адаптации к условиям жизни на свободе требуют лица, не имеющие должного образования, с отсутствием социально полезных связей, имеющие большое криминальное прошлое, как молодежного, так и

зрелого возраста. Поэтому в отношении указанной категории осужденных целесообразней проводить психокоррекционные программы, направленные на формирование их успешной психологической адаптированности, которые способствуют оптимизации и успешному протеканию психологической адаптации и социализации после освобождения.

Список использованных источников

1. Васильев, В.Л. Юридическая психология : учеб. для вузов / В.Л. Васильев. – М. : Юнис, 1997.
2. Татинова, Т.Г. Социальная адаптация бывших заключенных. Социологические исследования / Т.Г. Татинова. – М. : Прайт, 1993.
3. Юридическая психология : учеб. для бакалавров / И.И. Аминов [и др.]. – М. : Проспект, 2014.
4. Глоточкин, А.Д. Исправительно-трудовая психология / А.Д. Глоточкин, В.Ф. Пирожков. – Рязань, 1985.
5. Кряжева, И.К. Социально-психологические факторы адаптированности личности : дис. ... канд. психол. наук / И.К. Кряжева. – М., 2016.
6. Ларионова, С.А. Социально-психологическая адаптация личности: теоретическая модель и диагностика / С.А. Ларионова. – Белгород, 2012.
7. Сандомирский, М.Е. Психическая адаптация в условиях пенитенциарного стресса и лично-типологические особенности осужденных / М.Е. Сандомирский. – Уфа, 2016.

Дата поступления в редакцию: 16.10.2022

УДК 159.923

А.А. Урбанович

БАЗОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматривается психолого-управленческий феномен – индивидуальная управленческая концепция руководителя в системе органов внутренних дел. Постулируется система представлений, составляющих содержательную основу концепции. Предпринята попытка дать относительно завершённый взгляд на систему базовых характеристик системной индивидуальной управленческой концепции. К числу таких характеристик отнесены выраженная инновационность, преимущественная ориентация на изменение к лучшему сложившейся управленческой ситуации, широта, охват всего спектра деятельности органа внутренних дел, человекоцентрированный подход, гармоничность и соразмерность стратегических и тактических целей деятельности и др.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, система представлений, базовые характеристики.

A.A. Urbanovich

BASIC CHARACTERISTICS OF THE SYSTEMIC INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF THE HEAD IN THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

The article deals with the psychological and managerial phenomenon - the individual managerial concept of the head in the system of internal affairs bodies. The system of representations that make up the substantial basis of the concept is postulated, an attempt is made to give a relatively complete view of the system of basic characteristics of the systemic individual management concept. Such characteristics include pronounced innovativeness, a predominant focus on changing the current managerial situation for the better, breadth, coverage of the entire spectrum of activities of the internal affairs body, a human-centered approach, harmony and proportionality of strategic and tactical goals of activity, etc.

Keywords: individual management concept, representation system, basic characteristics.

Смысл существования любой отрасли научного знания заключается в раскрытии законов и закономерностей функционирования и развития ее предмета. В этом отношении психология не является исключением. Как отмечал в свое время С.Л. Рубинштейн, «*Психология изучает психику в закономерностях ее развития*. Психология изучает при этом не одни лишь абстрактно взятые функции, а психические процессы и свойства конкретных индивидов в их реальных взаимоотношениях со средой; психология человека – психику, сознание как конкретной личности, включенной в определенную систему общественных отношений». И далее: «*Основная, конечная теоретическая задача психологии и заключается в раскрытии специфических психологических закономерностей*» [5, с. 32].

Правомерен такой подход и к психологии управления – одной из отраслей психологической науки. По мнению А.В. Карпова, «где бы ни работал будущий специалист и чем бы он ни занимался, он всегда включается в «мир организаций», в систему управления, занимая в ней определенное место (нередко – руководящее). Условием его эффективной деятельности, а в конечном итоге – и жизненного успеха является знание организационных, управленческих закономерностей». Почему же так важно выявлять закономерности управленческого процесса? Ответ прост: предметная сфера деятельности специалистов может быть различной; различными будут, в силу этого, и специфические методы

управления. Однако главное звено менеджмента – человек, его психологические особенности остаются неизменными и имеют универсальное значение [6, с. 5].

Указанные методологические позиции явились для нас отправными при изучении сложного психолого-управленческого феномена – индивидуальной управленческой концепции (ИУК). Постановка проблемы и начало исследований ИУК приходится на конец 70-х гг. прошлого века в Академии МВД СССР под руководством А.И. Китова [3] (М.К. Ардавов [1], Е.П. Клубов [4] и др.). Тем самым было заявлено новое для психологической науки понятие. В 80-е гг. прошлого века в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР усилиями таких исследователей, как С.М. Белозеров [2], В.В. Скворцов [7] и др., исследования ИУК были продолжены. Постепенно термин «индивидуальная управленческая концепция» становится расхожим и встречается в различных источниках и исследованиях. Начинается своеобразная «экспансия» понятия в разные сферы управленческой деятельности и отрасли научного знания.

Данная концепция представляет собой систему представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности, а также презентуемое качество «Я-образа». Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности и охватывают совокупность всех управленческих функций и действий. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить. В настоящее время можно констатировать усиление интереса к проблеме ИУК.

Проведенные нами исследования позволяют выделить следующие содержательные компоненты концепции как *системы представлений*:

представления о себе как субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя, своих личных качеств и необходимом самозменении;

представления о целях и содержании собственной управленческой деятельности, включающей субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности;

представления о миссии организации и о необходимых целях, содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур (подразделений) органа внутренних дел в целом;

представления о присущих подчиненным и необходимых (идеальных) личностно-деловых качествах сотрудников, об особенностях организационных структур (подразделений) органа внутренних дел и необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними;

представления о социальных (социально-экономических, гуманитарных, правовых, криминогенных и др.) условиях деятельности органа внутренних дел и важности их учета (адаптации к ним);

представления о вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Наряду с указанными группами представлений, важными компонентами индивидуальной управленческой концепции выступают определенные *мотивы, ориентации, операционные средства, оценочные категории* и др. К числу базовых мотивов, влияющих на становление ИУК, следует отнести устойчивые управленческие мотивы, осознание смысла и ценности своих управленческих усилий и управленческой деятельности в целом, стремление к гармонии в трех важных измерениях управленческой деятельности («хочу», «могу» и «должен») и др.

Для нас наибольший исследовательский интерес представляли руководители, в значительной мере обладающие системной ИУК (далее – руководители с системной ИУК). Наш подход был обусловлен рядом серьезных обстоятельств, подтвержденных практикой. Во-первых, эффективность правоохранительной деятельности зависит в первую очередь от эффективных руководителей, которые в целом знают, чего хотят и как этого достичь. Это обстоятельство предполагает наличие у них разных вариантов системной ИУК. Во-вторых, опыт таких руководителей выступает как значимый ресурс для молодых руководителей и позволяет им, обогатившись опытом первых, не допустить возможных ошибок в реализации своей ИУК.

Наше исследование подводит к однозначному выводу: при формировании ИУК важное значение имеет наличие притягательного примера в лице другого руководителя, способного стать образцом для подражания. В силу действия закона подражания руководитель-новичок, переработав ряд приемов, методов и форм управленческой деятельности руководителя, взятого в качестве образца, включает их в свою ИУК. Причем многое в этом опыте другого подвергается достаточно серьезной переработке. Руководитель-новичок, неосознанно сопоставляя чужой опыт со своим опытом и своими принципами, установками и убеждениями, перенимает далеко не все, а лишь то, что не противоречит им (по крайней мере, в главном) и способно гармонично вписаться в сложившуюся у него картину мира. Вот почему подход руководителей с системной ИУК является значимым ориентиром для подчиненных и других руководителей, образцом для подражания.

Это исследование подводит к однозначному выводу: значение имеет не опыт сам по себе, а осознание себя в качестве руководителя. Вот по-

чему важно формировать у молодых перспективных сотрудников мотивационную основу к занятию управленческой должности, осуществлять соответствующий подбор и отбор на эти должности, обучение и воспитание молодых руководителей и бережное к ним отношение.

В качестве основы для определения руководителей, ИУК которых в значительной мере обладала системным характером, были взяты ответы респондентов на ряд авторских анкетных методик («Эффективный руководитель в системе ОВД», «Моя индивидуальная управленческая концепция», «Мои представления о сути управленческой деятельности после назначения на новую должность» и др.). Ответы респондентов уточнялись в серии последующих после анкетирования интервью. На основе полученных ответов респондентов все их ИУК условно были разделены по дихотомическому критерию на системные и фрагментарные. К числу значимых базовых характеристик системной ИУК руководителя следует отнести такие:

1) выраженная инновационность, преимущественная ориентация на изменение к лучшему сложившейся управленческой ситуации в данном органе внутренних дел. У руководителей других групп акцент делался на преимущественное изучение сложившейся управленческой ситуации, отсутствовал или был слабо выражен акцент на личное активное и деятельностное начало в предстоящей управленческой деятельности;

2) широта, охват всего спектра деятельности органа внутренних дел. Как правило, рассматривались такие направления управленческой деятельности, как *административно-организационные (процессуальные)* (системная работа с заместителями, постепенное превращение личного состава подразделения в «команду единомышленников», способных действовать слаженно и целеустремленно и др.); *кадровые* (укрепление подразделения профессионалами, избавление от кадрового «балласта», определенные кадровые перемещения среди сотрудников, приоритетность принципа справедливости при кадровых перемещениях и др.); *материально-технические* (меры по усилению технической оснащенности рабочих мест сотрудников, решение автотранспортных проблем и др.). У руководителей второй группы преобладали узость процесса целеполагания, акцентирование лишь какого-либо одного направления деятельности;

3) человекоцентрированный подход. В центре системной концепции – сотрудник. Оценочные суждения о его личностных качествах (ответственные, честные, порядочные и др.) доминируют над суждениями о деловых качествах (грамотные, компетентные, профессионалы и др.). Неудивительно, что большинство респондентов предполагают, что под-

чиненные, в свою очередь, относятся к руководителю с уважением. Руководители данной категории исходят из того, что базисом, на котором можно выстроить эффективное выполнение стоящих перед органом внутренних дел задач, выступает морально-нравственный подход к оценке подчиненных. При этом наиболее правильным и приемлемым средством (приемом, методом) достижения целей управленческой деятельности они считают убеждение, личный пример, уважение и справедливое отношение к подчиненным, поощрение и др.;

4) гармоничность и соразмерность стратегических и тактических целей деятельности, доминирование перспективности, умения взглянуть в будущее. Другими словами, руководители данной группы продемонстрировали действие «фактора вертолета», конкретность будущего результата. Напротив, чем менее руководитель мысленно «включен» в содержание и специфику выполнения предстоящей управленческой деятельности, тем более абстрактными будет изложение ИУК;

5) в основе системной ИУК – выборы и приоритеты конкретного руководителя, базирующиеся на его деловых и личностных качествах (как отметил один из респондентов, ключевым в понятии ИУК для него выступает слово «индивидуальная»). Ряд респондентов указали на важное значение желания стать руководителем. Сотрудник, который не ставит перед собой высоких целей, как правило, не предпринимает особых усилий к самосовершенствованию, повышению своей квалификации, продвижению по служебной лестнице. Другими словами, цель является значимым мотиватором в деятельности руководителя. Данный вывод акцентирует внимание на приоритетность формирования профессионально важных качеств руководителя в процессе его обучения и переподготовки;

6) к числу важнейших деловых качеств, выступающих источниками формирования и совершенствования системной ИУК, были отнесены умение увидеть главное, умение организовать работу подчиненных и др. Приоритетность этих качеств свидетельствует о том, что по мере накопления управленческого опыта происходит закономерное смещение управленческих усилий от «я сам» к «я совместно с другими». Такого рода смещение находит отражение и в ИУК.

Не подвержены девальвации такие личностные качества руководителя, как честность, порядочность, справедливость и др. Они выступают важным ресурсом эффективной управленческой деятельности, источником формирования и развития ИУК.

Рассмотрение указанных закономерностей подводит нас к ряду непреложных выводов.

1. К числу значимых базовых характеристик системной ИУК следует отнести выраженную инновационность, преимущественную ориента-

цию на изменение к лучшему сложившейся управленческой ситуации, широту, охват всего спектра деятельности органа внутренних дел, человекоцентрированный подход, гармоничность и соразмерность стратегических и тактических целей деятельности и др.

2. Важными направлениями подготовки руководителей является формирование у них соответствующих личностных (уважение к подчиненным, личная дисциплинированность и организованность, справедливость, требовательность к себе и к подчиненным и др.), деловых (поведенческая гибкость, коммуникабельность, умение в каждый данный момент выделять в своей работе главное и др.) и педагогических качеств (умение создавать свою «команду», создавать и поддерживать благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, умение не только обучать и воспитывать своих подчиненных, но и учиться у других, уделять должное внимание самообучению, самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию).

3. Требуется пристального внимания, с одной стороны, обучение руководителей процессу внутренней аналитической работы, позволяющей извлекать уроки из своей деятельности, а с другой – различные формы обобщения и распространения передового управленческого опыта, связанного с реализацией собственной ИУК. Размышление о своей позиции в гипотетической ситуации, формулирование своих представлений о собственных ресурсах реализации ИУК, возможных трудностях в процессе ее реализации есть интеллектуальная подготовка, способная с должным эффектом проявиться в ситуации назначения на управленческую должность.

Список использованных источников

1. Ардавов, М.К. Психологические особенности деятельности штабных работников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / М.К. Ардавов ; Акад. МВД СССР. – М., 1979. – 22 с.
2. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М. Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
3. Китов, А.И. Психология управления : учеб. для слушателей Акад. МВД СССР / А.И. Китов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 521 с.
4. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С.112–127.
5. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2004. – 713 с.

6. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.

7. Скворцов, В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Скворцов. – М., 1987. – 171 с.

Дата поступления в редакцию: 10.03.2022

УДК 159.99

Е.Р. Чернобродов

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДЧИНЕННЫХ

Раскрывается содержание понятия «личностный потенциал руководителя» в контексте современных требований к деятельности органов внутренних дел. Показана взаимосвязь структурных элементов личностного потенциала с качеством принятия управленческих решений и развитием профессионально важных качеств подчиненных. Высказывается допущение о том, что личностный потенциал руководителя оказывает существенное влияние на создание и поддержание оптимального морально-психологического микроклимата в трудовом коллективе. Показана роль учета ментальности на оценку развития личностного потенциала. Акцентировано внимание на общепсихологические и социально-психологические элементы ментальности в контексте специфики управленческой деятельности в органах внутренних дел. Обозначена как позитивная, так и негативная сторона влияния ментальности на динамичные процессы личностного развития. Личностный потенциал руководителя представляется его внутренним резервом, предопределяющим личностно-профессиональную самостоятельность и результативность деятельности подчиненных.

Ключевые слова: личностный потенциал, жизнестойкость, усилие, профессиональная надежность, самоактуализация, лидерство, ментальность.

E.R. Chernobrodov

INFLUENCE OF THE PERSONAL POTENTIAL OF THE MANAGER ON THE RESULTS OF THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF THE SUBJECTS

The article reveals the content of the concept of 'personal potential of the leader' in the context of modern requirements for the activities of internal affairs bodies. The relationship between the structural elements of personal potential and the qual-

ity of managerial decision-making and the development of professionally important qualities of subordinates is shown. It is assumed that the personal potential of the manager has a significant impact on the creation and maintenance of the optimal moral and psychological microclimate in the workforce. The role of taking into account mentality in assessing the development of personal potential is shown. The article focuses on the general psychological and socio-psychological elements of mentality in the context of the specifics of managerial activity in the internal affairs bodies. Both the positive and the negative side of the influence of mentality on the dynamic processes of personal development are indicated. The personal potential of the leader is represented by his internal reserve, which determines the personal and professional independence and performance of subordinates.

Keywords: personal potential, resilience, effort, professional reliability, self-actualization, leadership, mentality.

В век современных технологий и интенсивных попыток модернизации жизни у обывателя может возникнуть иллюзия, что прогресс неизбежен. О каком бы виде деятельности не шла речь, залог ее успеха предопределяется профессионализмом персонала и его руководителя. Особое место в прогнозировании достижения поставленных целей занимает руководитель трудового коллектива. Руководитель – это изначально запрограммированный субъект деятельности или субъект деятельности, оснащенный личностным потенциалом.

Деятельность подразделений органов внутренних дел достаточно сложно структурирована. Являясь государственными органами исполнительной власти, составной частью правоохранительной системы (главной задачей которой определяется необходимость обеспечения общественного порядка и общественной безопасности, борьба с преступностью, а также иными правонарушениями), органы внутренних дел нуждаются в кадрах с высоким уровнем профессионализма и с развитым личностным потенциалом.

Д.А. Леонтьев, раскрывая сущность психологического содержания личностного потенциала, особое место уделяет такому психологическому феномену, как жизнестойкость. Жизнестойкость позволяет активизировать волевые процессы, готовность к преодолению трудностей и повышает степень ответственности за результат своей работы и деятельность своих подчиненных. «Когда мы говорим о личностном потенциале, речь идет не столько о базовых личностных чертах или установках, сколько об особенностях системной организации личности в целом, о сложной ее архитектонике, основанной на сложной схеме опосредствования» [4].

В понимании процесса взаимодействия личностного потенциала с другими психическими конструктами особое место занимает осмысление профессиональной деятельности. Внутренняя работа личности над