

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

ранжированием своих потребностей, ценностных ориентаций, формулированием жизненных смыслов, создает ту адаптивную основу, которая, несомненно, скажется на характере управленческой деятельности. Инициативность и творческий подход к служебным обязанностям напрямую связаны с самоактуализацией личности.

Становится очевидным, что при принятии управленческих решений руководствоваться нравственными убеждениями сможет лишь тот руководитель, у которого выше личностный потенциал. Личностный потенциал – это потенциал саморегуляции, система индивидуальных различий, связанных с успешностью управления психологической энергетикой [5]. Д.А. Леонтьев отмечал, что людям с высоким личностным потенциалом присущи такие психологические характеристики, как активность, продуктивность, субъектность (agency), резилентность и продуктивное совладание (coping), самодетерминация, целенаправленность, гибкость [6, с. 670]. В.В. Соколов в структуру личностного потенциала включает его профессиональный компонент, работоспособность, образовательный уровень, творческие способности, духовные возможности [10].

В отечественной психологической науке личностный потенциал неразрывно связан с развитием социума. Все возникающие проблемы социума, в том числе и негативные, так или иначе влияют на личность. Способность трудовых коллективов преодолевать служебные и межличностные проблемы зависят от личностного потенциала их руководителей.

А.В. Васильева справедливо указывает на то, что при выполнении своих служебных обязанностей сотрудниками органов внутренних дел помимо выявления психологических особенностей граждан, с которыми вступают во взаимодействие, определяющим становится готовность к преодолению противоречий нравственного характера. По этому поводу, М.К. Мамардашвили считал, что необходимо уделять внимание такому понятию, как «усилие». Когда человек совершает благородный, мужественный поступок, принимает ответственное решение в экстремальной ситуации, то усилие, решимость, активность являются проявлением личностного потенциала. «Когда нравственные ценности и убеждения не опираются на сформировавшиеся личностные структуры, то они не воплощаются в реальный выбор и по сути ничего не значат» [2, с. 128].

В структуре личностного потенциала руководителя обращает на себя внимание способность или неспособность принимать управленческие решения. Профессионализм руководителя напрямую зависит от уровня личностной зрелости. Управленческие способности, отражающие личностный потенциал, представляют собой систему значимых характеристик личности: профессиональную компетентность (знания, навыки, коммуникативные способности, креативность), профессиональная на-

дежность (профессионально важные качества: склонность к планированию, прогнозированию, аналитической работе, готовность к принятию управленческих решений), мотивация карьерного роста.

Современный руководитель находится в состоянии ежедневного решения задач разной направленности (административная, организационная, воспитательная, оперативно-служебная). Дополнительными трудностями выступают: необходимость исполнения служебных обязанностей в условиях острого дефицита времени; разрешение перманентной проблемы повышения уровня кадрового потенциала подчиненных; совладание с ростом документооборота.

Настоящий руководитель всегда остается психологом. Понимание подчиненных и способность к эмпатии, умение взвешенно и конструктивно оценивать отдельные поступки, чуткость и внимательность при сохранении объективности и требовательности, это далеко не весь перечень психологических способностей, необходимых для управления коллективом.

О.В. Евтихов при исследовании личностного потенциала руководителя особое место уделит его лидерским качествам. Рассматривая лидерство как когнитивный конструкт, становится очевидным, что на первые роли выходит комплекс определенных качеств индивида. Именно их набор предопределяет поведенческий сценарий, стиль коммуникационных процессов. Психологическая концепция лидерства предопределяет проявление грамотно построенной речи, умение расположить к себе слушателей/подчиненных, логичность вербальных построений и своевременных невербальных реакций.

Лидерские качества руководителя должны найти свое отражение в профессиональной деятельности. Именно это станет возможным лишь тогда, когда руководитель осознает свою роль. «Одним из важных аспектов психологического исследования лидерства представляется изучение субъективных переживаний и интерпретаций событийности лидером и его последователями» [3, с. 63].

Руководитель-лидер должен обладать соответствующим мировоззрением, уверенностью в своих силах, позитивным самовосприятием. Для того чтобы руководитель был уверен в том, что подчиненные успешно выполняют поставленные им задачи, требуется соблюдение одного условия. В повседневной профессиональной деятельности сотрудникам необходимо воспринимать руководителя лидером во всем спектре данного качества. Успех функционирования любого трудового коллектива зависит от способности руководителя создавать условия для удовлетворения работниками своих социальных потребностей.

При исследовании личностного потенциала видится целесообразным рассмотреть его феноменологию с пониманием сущности менталь-

ности. Это связано прежде всего с желанием установить степень их взаимовлияния. Если под ментальностью рассматривать способ синтеза жизненных явлений и жизненного опыта, представляющий собой результат культуры и «...исторически устойчивые общественные установки, ценности и нормы, имеющие как осознанный, так и неосознанный характер», то возникает вопрос о возможности личности выйти за рамки социального влияния/давления [1, с. 6–7].

Говоря о ментальности, мы акцентируем внимание на том, что она определяется социальными навыками мышления и ценностными ориентациями. Психологическая сущность менталитета/ментальности зависит как от личностной позиции в социальных процессах, так и влияния общественной жизни на индивида. Важным, на наш взгляд, является тот факт, что при доминировании общественных институтов над личностью создается ситуация, при которой ментальность блокирует рефлексию. Запускаемый механизм социальной установки интегрируется в сознании индивида и создает иллюзию контроля над собственными убеждениями и взглядами. Как следствие данного процесса, возникает проблема интерпретации ценностных ориентаций, в том числе и на семантическом уровне. «Именно значения, смыслы и ценности и будут выступать совмещающим началом в ментальности, то есть являются ядерными составляющими ментальности» [9, с. 71].

Ментальность является значимым фактором, влияющим на формы, функции и систему управления какой-либо деятельностью. Руководители органов внутренних дел, как и их подчиненные, являются носителями актуальной ментальности. При этом специфика служебных задач, стиль межличностного взаимодействия и восприятие окружающего мира создают субкультурные представления. Данное обстоятельство содержит как положительные, так и негативные тенденции. В частности, военизированность и бюрократичность служебной деятельности органично совпадает с подсознательной неуверенностью в своих силах и опорой на помощь «сверху». Это ментальное свойство транспортируется в смирение и терпение с одной стороны, а с другой – порождает равнодушие, снижение инициативности, «дозировку» трудовой активности [8, с. 86].

Согласно методике Э. Холла, Россия принадлежит к группе стран с полихроническим восприятием времени. Для части работников характерно нарушение временных рамок (опоздания, прогулы, задержки сроков выполнения работы) и некачественное выполнение работы [7, с. 9]. Для руководителя любого уровня поддержание дисциплины среди подчиненных является одной из приоритетных задач. Требовательность и справедливость в выстраивании отношений в системе «руководитель – подчиненный» должны встраиваться в ментальное сознание сотрудни-

ков системно и аргументированно. Наличие такой способности у руководителя, несомненно, повысит его личностный потенциал.

Личностный потенциал руководителя органов внутренних дел может рассматриваться как фактор, предопределяющий степень эффективности профессиональной деятельности подразделений. Он создаст условия для объективной оценки готовности руководителя к выполнению поставленных перед ним задач. Личностный потенциал выступает интегральной характеристикой уровня личностной зрелости. Определяющим признаком личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является самодетерминация личности.

#### Список использованных источников

1. Белкин, А.И. Анализ подходов к изучению ментальности в психологической науке / А.И. Белкин // Учен. зап. – 2010. – Т. 3. Серия «Психология. Педагогика». – № 1 (9). – С. 3–10.
2. Васильева, А.В. К вопросу изучения личностного потенциала, его структуры и роли / А.В. Васильева // Человек и образование. – 2016. – № 2 (47). – С.128–132.
3. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития / О.В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011.
4. Леонтьев, Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации [Электронный ресурс] / Д.А. Леонтьев. – URL: <http://psychology-online.net/articles/doc-1275.html> (дата обращения 03.02.2022).
5. Леонтьев, Д.А. Саморегуляция как предмет изучения и как объяснительный принцип / Д.А. Леонтьев // Психология саморегуляции в XXI в. / под ред. В.И. Моросановой. – СПб. ; М. : Нестор-История, 2011. – С. 74–89.
6. Леонтьев, Д.А. Промежуточные итоги: от идеи к концепции, от переменных к системной модели, от вопросов к новым вопросам / Д.А. Леонтьев // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2011. – С. 669–675.
7. Лисовская, А.И. Менеджмент и особенности российского менталитета / А.И. Лисовская, П.В. Мищенко // Бизнес и дизайн ревю. – 2018. – № 3 (11). – С. 9–14.
8. Лукьянова, Т.В. Менталитет и система управления персоналом / Т.В. Лукьянова // Вестн. ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2005. – № 1. – С. 85–89.
9. Пищик, В.И. Организация системы ментальности / В.И. Пищик // Систем. психология и социология. – 2014. – № 3 (11). – С. 71–80.
10. Соколов, В.В. Философия духа и материи Рене Декарта / В.В. Соколов. – М. : Либроком, 2011. – С. 78–81.

Дата поступления в редакцию: 22.03.2022