

должно строго соответствовать законодательным предписаниям. Такое детальное регулирование основных форм управленческой деятельности накладывает определенный отпечаток на психологию сотрудников ИУ. Обязательное выполнение норм права, сопровождаемое обширным спектром полномочий, требует от них осознанного понимания специфических условий своей деятельности.

Функционирование ИУ происходит при определенном «противостоянии» осужденных и сотрудников учреждения. Этим оно в значительной мере отличается от управленческой деятельности большинства иных органов управления. Указанное противодействие требует наличия у сотрудников ИУ определенных качеств: силы воли, твердости характера, смелости, хладнокровия, решительности, уверенности в себе, психологической устойчивости, принципиальности и др. Сотрудникам ИУ следует уметь психологически моделировать будущее поведение осужденных, в том числе и после освобождения от отбывания наказания. В силу чего у них должна быть развита способность к целенаправленной прогностической деятельности, умение выводить управляющее в область «неосвоенного пространства», лежащего впереди хронологической линии событий.

Позитивное управленческое воздействие, протекающее чрезвычайно интенсивно и долговременно, приводит не только к физическим перегрузкам, но и к умственному перенапряжению, что затрудняет осуществление руководящих функций. Поэтому важное значение приобретает развитие чувства профессионального долга, стремление преодолеть умственное усилие, чтобы можно было решать управленческую задачу, несмотря на возникающие трудности.

Объекты, на которые воздействуют сотрудники ИУ, способны в ряде случаев оказывать на них обратное, дезорганизующее воздействие. Вследствие этого чувство непримиримости к преступности может смениться молчаливой «солидарностью» с некоторыми из осужденных. Выработка у сотрудников ИУ своего рода психологического иммунитета против таких влияний является одной из актуальных задач.

Негативным фактором, оказывающим психологическое давление на руководителя ИУ, часто является также неоправданное увеличение рабочего дня. Это становится причиной отсутствия у него свободного времени и, как следствие, практически лишает возможности заниматься повышением уровня профессионального развития и самообразованием. Соответственно, оптимизация служебного времени и изменение его качественного содержания влияют на рост профессионального мастерства, что, в свою очередь, обуславливает большую результативность ра-

боты. Разрешить неопределенность и эффективно на нее реагировать позволяет планирование. С помощью планирования реализуется эффективность прогнозирования и обеспечивается контроль перспективных событий.

Полагаем целесообразным отметить, что, используя такой психологический метод управления, как психологическое побуждение или мотивация, руководитель формирует и укрепляет коллектив. Ведь эффективность управления зависит от уровня мотивации сотрудников. К методам психологического побуждения принято относить убеждение, внушение, подражание, вовлечение, оказание доверия и принуждение. С учетом этого руководители ИУ всех уровней должны: установить набор критериев, оказывающих наиболее сильное влияние на поведение сотрудника; создать благоприятную атмосферу для мотивации; активно общаться с подчиненными в целях понимания их ожиданий от него – обратная связь обеспечивает крепкую основу для мотивации.

Таким образом, обязательный учет психологических аспектов управленческой деятельности в ИУ обеспечивает функционирование уголовно-исполнительной системы государства на должном уровне, способствует решению стоящих перед ней задач, а также строгому и неуклонному соблюдению законности.

Список использованных источников

1. Алексеева, О.С. Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности / О.С. Алексеева // Приклад. юрид. психология. – 2017. – № 4. – С. 32–42.

УДК 159.9

Н.Н. Досин

Я-КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ЭЛЕМЕНТ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ: АНАЛИЗ НЕКОТОРЫХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИСТОЧНИКОВ

Современное общество вступило в информационную эру, в которой главным ресурсом является информация. Более успешным становится тот, кто способен обеспечить сбор больших объемов информации, быструю и достоверную ее обработку, своевременную передачу обработанных сведений в необходимой форме. Цифровизация общества, изме-

нение объемов обрабатываемой информации, повышение требований к качеству обработки информации, несомненно, оказывают значительное влияние на процессы управленческой деятельности во всех сферах деятельности общества.

В системе органов внутренних дел в ногу со временем осуществляется внедрение современных информационно-коммуникационных технологий. С одной стороны, это ведет к расширению возможностей в реализации поставленных задач, а с другой – приводит к повышению нагрузки на сотрудников, путем увеличения объема поступающей информации и учитываемой при принятии решений, постоянно изменяющихся интенсивностью и способах коммуникации с окружающим миром, подчиненным составом и вышестоящими руководителями [9].

Новые условия вносят свои коррективы в оценке возможности руководителей органов внутренних дел адаптироваться в складывающейся ситуации, проявлять соответствующие новым вызовам умения, творчески и инициативно действовать, гибко и умело ориентироваться в любой ситуации. Совершенствование указанных возможностей предъявляет серьезные требования к психолого-педагогическим качествам современного управленца в системе органов внутренних дел. Принимая во внимание влияние, оказываемое профессиональной деятельностью на личность, при изучении вопросов профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел необходимо исходить из анализа специфики деятельности по управлению органами внутренних дел, ее факторов и условий, а также нормативных требований, предъявляемых данным видом профессиональной деятельности к субъекту управления, его психологическим качествам.

Психолог И.С. Кон отмечал: чтобы жить и успешно функционировать в чрезвычайно мобильном и динамичном обществе, индивид должен обладать устойчивым, твердым ядром личности, мировоззрением, социальными и нравственными убеждениями. При этом личность является системообразующим фактором в становлении и развитии сотрудника как субъекта управленческой деятельности, формировании его профессиональной карьеры. Развитие профессионализма руководителя органа внутренних дел определено его индивидуальными психологическими особенностями. Решение проблемы развития личности профессионала-руководителя органа внутренних дел требует конкретизации содержания и выделения критериев развития [1, с. 81].

В психологии выделяют стабильное образование в строении личности, которым является «Я-концепция». Она представляет собой систему относительно устойчивых и осознанных представлений человека о са-

мом себе, на основе которой он относится к самому себе и строит свое взаимодействие с другими людьми.

Я-концепция возникает под влиянием различных внешних воздействий, которые испытывает человек. Она способствует внутренней согласованности личности, определяет интерпретацию переживаний и является источником ожиданий. Поэтому исследования в области самосознания имеют большое значение, поскольку позволяют изучить особенности психики человека, сформировать формы и методы развития у него необходимых способностей.

Актуальность исследований феномена Я-концепции заключается в его недостаточной изученности, наличии разных подходов и противоречий в вопросах содержания структуры Я-концепции, формировании модели Я-концепции и ее механизмах оценочного процесса.

Одним из первых исследователей, обративших внимание на проблематику Я-концепции, был американский психолог У. Джеймс. В своих трудах он выделил две стороны Я: эмпирическое Я, или личность (познаваемый элемент в сознании), и чистое Я (познающий элемент). Это различие означает, что человек, с одной стороны, обладает сознанием, а с другой – осознает самого себя как один из элементов действительности [2, с. 125].

В структуре личности У. Джеймс выделял три составляющие: Я-физическое, Я-социальное и Я-духовное. Исследователь считал, что человек реализует возможность выбора целей, связывая их с различными составляющими своего Я и оценивает успешность достижения этих целей. В соответствии с теорией У. Джеймса самооценка человека зависит от того, кем он хотел бы стать и какое положение хотел бы занять, что служит мерой в оценке собственных успехов или неудач. Предположительно, любому человеку присуще стремление развить все грани своего Я, но вследствие ограниченных способностей приходится выбирать лишь отдельные аспекты личностного развития и ставить по отношению к ним конечные цели, с достижением которых связывать свой жизненный успех. Исходя из такого выбора, человек начинает оценивать себя относительно своих притязаний, его самооценка повышается в случае их удачной реализации и понижается в случае неудач.

Теория У. Джеймса получила развитие в трудах американского социолога Ч. Кули, предложившего теорию отраженного Я или зеркального Я. В соответствии с этой теорией представления человека о том, как его оценивают другие, оказывают существенное влияние на его Я-концепцию. Ценностные ориентации и самосознание человека зеркально отражают реакции на них окружающих людей [3, с. 125].

Ч. Кули считал, что в процессе становления личности наибольшее влияние на нее оказывают первичные группы, под которыми он понимал малые сообщества, члены которых связаны между собой межличностными отношениями и находятся в процессе тесного взаимодействия (семья, сверстники, соседи и т. д.). С взрослением человека на него все большее влияние оказывает вторичное окружение, к которому можно отнести служебные коллективы, мнения специалистов и экспертов [4, с. 328].

На сходных теоретических позициях стоял американский ученый Д. Мид, полагавший, что Я человека формируется под воздействием социальной реальности и определял зеркальное Я как внушенные человеку представления о самом себе. Д. Мид ввел понятие «обобщенный другой», под которым подразумевал сконструированное в воображении человека представление об абстрактном члене какой-либо группы или социального класса [5, с. 40].

Изложенные положения стали основополагающими для многих авторов и определили их исходные позиции в отношении собственного восприятия личностью и взаимосвязей подобного восприятия в окружающем мире. Наиболее комплексный подход к проблеме структурных составляющих Я был изложен английским психологом Р. Бернсом. Он рассматривал Я-концепцию как совокупность установок, направленных индивидуумом на самого себя, разделяемую на три компонента:

когнитивный компонент (образ Я) – представления индивида о самом себе;

эмоционально-ценностный (аффективный) компонент (самооценка) – аффективная оценка этого представления, обладающая различной степенью интенсивности в зависимости от уровня принятия тех или иных самохарактеристик;

поведенческий компонент (поведенческая реакция) – действия, которые вызываются образом Я и самооценкой [6, с. 32].

Каждый из перечисленных компонентов, по мнению Р. Бернса, можно представить в трех модальностях:

реальное Я, отражающее те установки, которые связаны с актуальными способностями, ролями, статусами;

социальное Я (зеркальное), отражающее те установки, которые связаны с мнением человека о том, как его видят другие;

идеальное Я, отражающее установки, которые связаны с представлениями человека о желаемом или нежелаемом Я.

В советской и российской психологии образ Я рассматривался в работах Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой, Л.С. Выготского, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.В. Столина, И.И. Чесноковой, Е.В. Шороховой и др. Так, С.Л. Рубинштейн, рассматривая сознание и

личность, считал, что общественные закономерности развития человека преобладают над биологическими, вследствие чего изучение различных аспектов личности, включая сознание и самосознание, должно проводиться не абстрактно, а в реальности жизнедеятельности человека. Источником самосознания С.Л. Рубинштейн видел в развитии самостоятельности человека, результатом которого изменяется его взаимодействие с окружающим миром. Деятельность человека становится сознательной деятельностью. В ходе ее формируется и проявляется сознание человека, как отражение независимого от него объекта и отношение к нему субъекта [7, с. 173].

Психолог И.С. Кон, изучая внутренние механизмы человеческого Я и процессы формирования самосознания, выделял три взаимосвязанных составляющих. «Эго» – регулятивное начало мотивации и психической жизни, «Я-идентичность» – самосознание, чистое восприятие и «образ Я» – система представлений о самом себе [8, с. 9]. Данные составляющие, являясь взаимосвязанными, имеют специфические особенности, требующие рассмотрения при их изучении.

По мнению И.С. Кона, «образ Я» представляет собой упорядоченную систему уровней установок:

первый (нижний) уровень – неосознаваемые первичные установки, формируемые биологическими потребностями в простейших контекстах;

второй уровень – установки, формируемые посредством оценки отдельных социальных ситуаций и объектов;

третий уровень – базовые социальные установки, задающие общую направленность личности;

четвертый (верхний) уровень – «образ Я», вписанный в общую систему ценностей личности, связанных с этой системой целей и средств, необходимых для их достижения.

Изложенные подходы в изучении феномена Я-концепции формируют фундаментальные основы к дальнейшему исследованию психологических особенностей человека в различных областях жизнедеятельности. Одним из направлений подобных исследований является управленческая Я-концепция, особое внимание которой уделяется с начала XXI в.

В этой связи следует остановиться на подходе В.С. Агапова, который определяет понятие «Я-концепция» как системное, интегральное и самоорганизующееся образование психики, характеризующее сложной многоуровневой и динамической системой выражения отношений личности к себе и внешнему миру, природой которой является оценивающая деятельность сознания.

В.С. Агапов дал определение понятию «прогностическая модель Я-концепции», под которым он понимает динамическую систему гипотез и понятий, отражающую возможный комплекс избирательно вовлеченных самоорганизующихся компонентов, выражающих наиболее существенные социально-психологические характеристики содержания реальной Я-концепции личности. Прогностическая модель Я-концепции на основе моделирования реальной Я-концепции личности позволяет проводить прогнозирование социально-психологических характеристик содержания реальной Я-концепции, ее мотивационной обусловленности и жизненных ожиданий в движении личности из настоящего в будущее и использоваться как средство выявления психологических функций, механизмов и факторов продуктивного становления реальной Я-концепции в управленческой деятельности руководителей.

Проводя структурный анализ управленческой деятельности, В.С. Агапов определил, что продуктивность проявлений функций Я-концепции руководителя связана с биологическими, психологическими и социальными изменениями личности руководителя и выражается в разной степени в зависимости от конкретной управленческой ситуации и акмеологических этапов овладения управленческой деятельностью. Автором выделена возможность негативного проявления функций Я-концепции руководителя, оказывающего влияние на профессиональный образ Я, внутреннюю согласованность структур Я-концепции, управленческой деятельности и личности руководителя.

Наряду с В.С. Агаповым, проблематике управленческой Я-концепции уделяют внимание и другие авторы. Так, В. Каимов на основе исследования 225 руководителей различных уровней управления разработал теоретическую модель развития управленческой Я-концепции руководителя, отражающую взаимодействие самооценки, самоотношения, образа-Я и управленческих ориентаций. Он подчеркивает, что указанные компоненты характеризуют качественные особенности управленческой Я-концепции руководителя в профессиональной деятельности, обусловленной совокупностью реализации администраторских, стратегических, представительских, педагогических и инновационных задач. В модели управленческой Я-концепции руководителя, предложенной данным автором, выделяется ряд умений, необходимых для ее развития:

прогностические (анализировать управленческую ситуацию, характеристики субъектов и объектов в профессиональной деятельности);

проектировочные (адекватно представлять причинно-следственные и функциональные связи);

конструктивные (выстраивать и корректировать стратегии профессиональной деятельности);

коммуникативные (устанавливать эмоционально положительные контакты, влиять на отношения и управлять ими);

организаторские (создавать условия для выполнения решений);

рефлексивные (адекватно реагировать в управленческой ситуации);

социально-перцептивные (выбирать соответствующую ролевую позицию, осуществлять сотрудничество, действовать с учетом индивидуальных особенностей субъектов управленческого взаимодействия).

Разрабатывая процессы оптимизации управленческой Я-концепции, А.В. Каимов указывает, что ее развитие обеспечивают:

ситуации затруднения в профессиональной деятельности, в основе которых лежит неопределенность (отсутствие опыта, некомпетентность, потеря или отсутствие перспектив);

выбор способов снятия внутренней конфликтности Я-концепции в ситуациях затруднения;

готовность к профессиональному самопознанию, саморазвитию и самореализации.

Рассмотренные работы В.С. Агапова и А.В. Каимова, учитывая и обобщая приведенные выше фундаментальные исследования «Я-образа», формируют теоретические и прикладные основы углубленного изучения управленческой Я-концепции для выявления внутренних резервов руководителей в процессе развития их управленческой Я-концепции, формирования практических подходов к созданию условий и факторов для выявления и реализации профессионального потенциала руководителей.

Продолжение исследований управленческой Я-концепции в преломлении на деятельность органов внутренних дел должно послужить инструментом в формировании подходов развития профессионально важных качеств личности руководителей, обеспечивающих наиболее устойчивые характеристики служебной деятельности, максимальную эффективность и успешность в решении поставленных задач.

Список использованных источников

1. Психология управления : учебник / [под ред. В.В. Вахниной]. – М. : Акад. упр. МВД России, 2020. – 284 с.
2. Психология / У. Джеймс ; [пер. с англ. И. Лапшина, М. Гринвальд ; вступ. ст. А. Лызлова]. – М. : РИПОЛ классик, 2020. – 616 с.
3. Человеческая природа и социальный порядок / Ч.Х. Кули ; [пер. с англ. под общ. ред. А.Б. Толстова]. – М. : Идея-Пресс : Дом интеллект. кн., 2000. – 320 с.
4. Американская социологическая мысль : тексты / под ред. В.И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 496 с.

5. Избранное / Д.Г. Мид : сб. пер. / ред. Д.В. Ефременко. – М. : РАН ; ИНИОН. Центр соц. научн.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии, 2009. – 290 с.
6. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 1986. – 367 с.
7. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.
8. Кон, И.С. Открытие Я / И.С. Кон. – М. : Политиздат, 1978. – 367 с.
9. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Акад. МВД, 2019. – 311 с.

УДК 159. 923

Н.А. Дубинко

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА РУКОВОДСТВА И УПРАВЛЕНИЯ

Под процессом управления мы понимаем целенаправленное информационное взаимодействие между субъектом и объектом управления с целью перевода последнего из одного состояния в другое или поддержание объекта управления в заданном состоянии в условиях различных возмущений путем воздействия субъекта на переменные параметры объекта управления.

Управление как информационный процесс представляет собой некоторую упорядоченную последовательность операций над «входной» информацией, в результате которых информация, переходя из одного вида в другой, принимает форму целесообразного воздействия на объект. Обратная связь как механизм обоюдной зависимости субъекта и объекта в процессах управления позволяет психологически правильно подойти к решению вопроса о «промежуточных переменных», опосредствующих связь между входной информацией и управляющими воздействиями. Важный вопрос при этом заключается в том, какова природа «промежуточных переменных», что собой представляет субъект как перерабатывающее звено информационного цикла и каким образом осуществляется переработка информации в процессе управления.

Особенностью процесса управления, осуществляемого человеком, является тот факт, что процесс преобразования входной информации об объекте в целесообразное воздействие на объект происходит в форме психического отражения. Результатом процесса психического отражения высокоорганизованных самоуправляемых систем является образ. Именно психическое отражение, идеальные образы и являются искомой

«промежуточной переменной», осуществляющей связь между потоком информации, поступающей к нему от объектов окружающей его среды, и внешним поведением.

Под образом объекта мы понимаем любое психическое отражение объекта как системы, т. е. некоторой конкретной совокупности взаимосвязанных элементов, особенностей, свойств. Только благодаря проекции на образ управляемого объекта текущей информации о последовательных изменениях его непосредственно контролируемых параметров человек и может представить себе состояние, в котором объект находится в данный момент.

С психологической точки зрения вопрос о «промежуточной переменной» легко решается при понимании управления как процесса целесообразного преобразования объекта на основе информации, имеющейся у субъекта, и информации, поступающей на основе восприятий, а также на уровне представлений является образная; на речемыслительном – понятийная (знаковая). Являясь опережающим, психическое отражение обеспечивает адекватность и оперативность процесса управления. Адекватность содержания образа объекта конкретному его назначению в системе управления является существенной характеристикой образа как регулятора управляющих действий. Эта важнейшая характеристика отражения объекта в образе названа оперативностью образа. Оперативность, т. е. тонкая приспособляемость к условиям конкретной деятельности, обеспечивающая гибкое переключение с отражения одних свойств объектов на отражение других свойств и приводящая таким образом отражение в соответствие с потребностью решения конкретных задач, является одной из фундаментальных особенностей человека как динамической системы в процессе управления [2].

Специфический образ объекта, формирующийся в процессе выполнения конкретного действия с объектом, предназначенный и приспособленный специально для данной группы действий, назван оперативным образом.

К основным свойствам оперативных образов как регуляторов управляющих действий в процессе управления можно отнести следующие.

Адекватность задаче действия. Обслуживая решение некоторой задачи, оперативный образ ей и соответствует наилучшим образом. Он обеспечивает решение задачи или соответствует ее решению как в благоприятных условиях, так и в условиях более жестких – при возникновении возможных трудностей, помех и т. д.