

Раздел II
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

УДК 316.613

О.К. Амирова

ЛОКУС КОНТРОЛЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ
НА СЛУЖЕБНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Военная служба – это вид государственной службы по выполнению гражданами Республики Узбекистан всеобщей воинской обязанности и службы по контракту в Вооруженных Силах Республики Узбекистан. Воинский коллектив, являясь структурным элементом жестко иерархизированной армейской организации, вступает в сложную систему социально-психологических взаимодействий с гражданским социумом. Эти взаимодействия охватывают зону межличностных отношений в рамках служебной, бытовой и общественно-политической деятельности.

При этом на первом месте стоят служебные взаимоотношения (руководитель-сотрудник, сотрудник-сотрудник), поскольку именно на них базируется поведение военнослужащих во время решения профессиональных задач, в том числе на территории воинской части, а также за ее пределами, в повседневной жизни. Эти отношения не всегда строятся на взаимном доверии и согласии, создавая благожелательно социально-психологическую атмосферу трудового воинского коллектива. Барьерами для конструирования оптимальной модели служебных отношений становятся конфликты, которые, с одной стороны, являются неотъемлемыми элементами любых повседневных интеракций, а с другой – провоцируют серьезные разногласия в среде сослуживцев, создавая тем самым негативные тенденции выполнения профессиональных задач по обеспечению защиты населения. Кроме этого, неуставные отношения являются еще одним барьером в формировании благоприятного социально-психологического климата среди военнослужащих.

Под неуставными отношениями понимается система официально недекларируемых форм физического или психического насилия, обеспечивающих доминирующее положение старших по нерегламентированному статусу в группе над младшими.

Очевидно, что армии, как и любой другой социальной организации, свойственны социальные конфликты, неуставные отношения и противоречия. Так, по результатам исследования, проведенного А.В. Бычковым и описанным в статье «Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы», около 47 % военнослужащих отметили, что в их подразделении проходили острые конфликты, причем воинские коллективы были разного типа и разного уровня сплоченности [1]. Специфика армии заключается в тоталитарном стиле руководства с сохранением принципа единоначалия и требования соблюдения пиетета перед ранговыми различиями, демонстрирующими иерархическую соподчиненность. В соответствии с этими рангами происходит распределение власти и ресурсов. Все это – признаки жесткой формы управления организацией. В результате, каждый член данного закрытого сообщества должен жить и действовать по определенной схеме, режиму, ориентируясь только на Уставы. Однако в повседневной практике могут наблюдаться действия, противоречащие предписаниям Уставов. Мотивы таких действий могут различаться: преодоление страха перед новыми членами группы, стремление к самореализации и самоутверждению, потребность во власти [4]. Качества личности, которые могут способствовать развитию неуставных отношений: комплекс неполноценности, цинизм, «низкие» потребности, эгоизм, асоциальность, потребительское отношение к жизни и к людям, подозрительность [5]. Наряду с мотивами и качествами личности, полагаем, следует обратить внимание на локус контроля военнослужащих. По нашему мнению, наличие того или иного локуса контроля может влиять на развитие неуставных отношений.

Проблема локуса контроля под разным углом зрения представлена во многих философских, психологических и социологических концепциях. Локус контроля (от лат. locus – место, местоположение и фр. controle – проверка) – личностная характеристика, отражающая predisposedность и склонность индивида атрибутировать ответственность за успехи и неудачи своей активности либо внешним обстоятельствам, условиям и силам, либо самому себе, своим усилиям, своим недочетам, рассматривать их в качестве собственных достижений или результатов собственных просчетов, а также попросту отсутствия соответствующих способностей или недоработок [3].

При этом данная индивидуально-психологическая характеристика является достаточно устойчивым, слабо поддающимся изменениям личностным качеством, несмотря на то что окончательно формируется в процессе социализации. Во многом эта стабильность локуса контроля обусловлена тем, что он практически напрямую связан с таким пока-

зателем социальной ориентации личности, как экстернальность (экстернальный, или внешний, локус контроля) и интернальность (интернальный, или внутренний, локус контроля). При экстернальном локусе контроля человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). При интернальном – человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий [2].

Исследования локуса контроля проводились в основном с использованием разработанной Дж. Роттером [6] шкалы интернальности – экстернальности. В современной науке исследования локуса контроля позволили не только конкретизировать различия между интерналами и экстерналами, но и выявить ряд интересных закономерностей.

В связи с этим мы провели исследование среди 76 курсантов психологического направления в Университете общественной безопасности Республики Узбекистан на наличие экстернального и интернального локуса контроля.

Экстернальным локусом контроля обладают 17 %, интернальным – 83 % курсантов. Курсанты, будущие военнослужащие, обладающие интернальным локусом контроля, берут на себя большую ответственность за результаты своей деятельности, и в связи со спецификой военно-профессиональной деятельности в них воспитывают и формируют такие качества, как требовательность к себе, склонность к принятию решений с учетом потребностей и нужд людей, но в интересах дела. Они руководствуются чувством долга, настойчивы, добросовестны, предпочитают работоспособных людей, сами таковыми являются. Хорошая адаптация к условиям, местности, учебе, работе, быту у интерналов, в свою очередь, плохая адаптация у экстерналов (они больше подвержены социальному воздействию).

По нашему мнению, развитию неуставных отношений способствуют военнослужащие с экстернальным локусом контроля, которые ищут причины собственных неудач во вне, таким образом вымещая свои неудачи на более слабых, обладают комплексом неполноценности и потребительским отношением к себе и к другим. В свою очередь, как руководители – экстерналы не всегда способны брать на себя ответственность и вовремя разрешать возникающие проблемы.

Более глубокий анализ взаимосвязи неуставных отношений с психологическими и социальными качествами личности военнослужащих в дальнейшем мы проанализируем в диссертационной работе «Социально-психологические особенности неуставных отношений среди военнослужащих». Нам также любопытно, формируется ли у курсан-

тов (будущих военнослужащих) интернальный локус контроля во время учебы в военном университете или же воинскую профессию выбирает большинство граждан, обладающих интернальным локусом контроля.

Список использованных источников

1. Бычков, А.В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы / А.В. Бычков // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 316–324.
2. Далгатов, М.М. Каузальная атрибуция и деятельность: феноменология, исследования и изменение : монография / М.М. Далгатов. – М. : Психология, 2006. – 334 с.
3. Кондаков, И.М. Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля / И.М. Кондаков // Психол. журн. – 1995. – Т. 16, – № 1. – С. 47–59.
4. Королев, С.А. Микроструктуры в российском пространстве власти: архетипы и механизмы функционирования / С.А. Королев // ВВ: Филос. исслед. – 2013. – № 5. – С. 103–165.
5. Солнышков, А.Ю. Тип отношения к «значимому другому» как ключ к пониманию внутриличностных причин дедовщины / А.Ю. Солнышков // Социология права. – 2004. – № 6. – С. 45–83.
6. Rotter, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J.B. Rotter // Psychological Monographs: General and Applied. – 1966. – Vol. 80, № 1. – P. 1–28.

УДК 331.108

М.Н. Гаврилюк

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Поддержание здорового морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел и обеспечение высокой эффективности труда представляется невозможным без наличия достаточного уровня индивидуальной мотивации каждого отдельно взятого сотрудника.

Специфика деятельности правоохранительной системы и всего силового блока такова, что приходящие на службу молодые люди, не имеющие необходимых компетенций, высокомотивированны. С первых дней они осознают, что их профессиональный путь имеет ряд знаковых временных отрезков, таких как предельный возраст прохождения службы и выслуга, дающая право на получение социальных гарантий. Для некоторых кандидатов указанные сроки могут выступать в роли доминирующего мотива выбора профессии.