

могут отражать как мыслительные, так и практические аспекты. Происходит наибольшая экономия времени и других ресурсов на разработку и реализацию в типовых (повторяющихся, воспроизводимых) ситуациях. Цель управленческой технологии – оптимизация управленческого процесса, рационализация его путем исключения таких видов деятельности и операций, которые не являются необходимыми для достижения результата. Известно, что овладение управленческой деятельностью на уровне искусства – результат овладения большим количеством базовых технологий. Кроме того, умение соблюдать технологическую дисциплину – один из важнейших показателей профессиональной культуры.

В современных условиях развития цифровых (электронных) технологий резко возрастают требования к руководителю именно в этом направлении. Цифровая экономика связана с большими массивами данных, искусственным интеллектом, компонентами робототехники и сенсорики, беспроводной связью, виртуальной и дополненной реальностями.

Новые технологии и трансформации порождают иную парадигму требований и отношений к управленческим компетенциям, которые современный руководитель должен внедрять в себя. К ним относятся многопрофильность, обучаемость, адаптивность, технологическое развитие, умение использовать новые технологии в повседневной рутине.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры руководителя раскрывает управление всей деятельностью как творческий акт. Очевидно, что управленческая деятельность является сферой приложения и реализации способностей личности. При всей алгоритмичности управления деятельность руководителя органа внутренних дел является творческой. Осваивая ценности и технологии управления, он интерпретирует их, что определяется как личностными особенностями руководителя, так и особенностями объекта управления.

Представляет интерес классификация управленческих культур Ч. Хэнди, выделяющая культуру власти («культуру Зевса»), где центральную роль в управлении играют личностные качества руководителя; ролевую культуру («культуру Аполлона»), которая базируется на строгих предписаниях, должностных инструкциях, строгом контроле; культуру задачи («культуру Афины»), которая в отличие от ролевой приспособлена к управлению в условиях изменений, так как она основывается на сотрудничестве, коллегиальном принятии решений, общих ценностях; культуру личности («культуру Диониса»), которая имеет фундаментом творческие ценности.

Многочисленными являются примеры управления, когда руководители основываются в своей деятельности на принципах культуры власти и ролевой культуры.

Таким образом, являясь составляющей профессиональной компетентности руководителя, управленческая культура представляет собой интегративное динамичное качество, развивающееся в процессе деятельности, характеризующееся определенным уровнем теоретического осмысления и комплексом практических умений и навыков по реализации ведущих подходов к управленческой деятельности в современной практике на основе безусловного соблюдения норм, принципов морали и нравственности. Политическая, правовая, административная, организационная, менеджерская культура являются видами управленческой культуры. Степень их проявления детерминирована средой жизнедеятельности, профессионально-личностным развитием руководителя, требованиями к его профессиональной деятельности и индивидуальными ценностями.

Управленческая культура означает: наличие глубоких знаний, опыта и мастерства, высокой организованности и гибкого мышления; широкое использование в работе современных научных методов управления; умения прогнозировать ход событий и быстро ориентироваться в обстановке; объективность докладов; своевременность в доведении до исполнителей всех документов и распоряжений; систематический контроль исполнения; инициативу и самостоятельность, спокойствие, выдержку; умение четко разрабатывать и аккуратно оформлять служебные документы. Управленческая культура руководителя – умение сочетать инициативу, самостоятельность, новаторство с преемственностью и консерватизмом в управлении.

УДК 331.108

Т.В. Казак, Л.Л. Шершень

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В настоящее время в литературе существует, на наш взгляд, совершенно адекватная тенденция рассматривать адаптацию как интенсивный, динамичный, многосторонний и комплексный процесс жизнедеятельности, в ходе которого индивид на основе соответствующих приспособленческих реакций вырабатывает устойчивые навыки удовлетворения требований, которые предъявляются к нему в ходе обучения, воспитания и развития в учреждении высшего образования (УВО) и деятельности в структуре органов внутренних дел (ОВД). В рамках адаптационного процесса развивается самосознание индивида, возни-

кают и нарастают существенные изменения в поведении последнего, трансформируются установки, мотивации. При этом, хотя адаптация как социально-психологический и педагогический феномен подчиняется специфическим закономерностям, все-таки она в своей сущности носит сугубо индивидуальный характер. Последнее и предопределяет ее интенсивность, выраженность, скорость, а также глубину трансформационного воздействия на личность обучающегося.

Большинство экспертов выделяет физиологическую, биологическую, психологическую, социальную, производственную, профессиональную и некоторые другие виды адаптации. Здесь подчеркнем, что когда мы говорим об адаптации к условиям деятельности в ОВД (например, курсантов к условиям обучения в УВО Министерства внутренних дел), мы имеем в виду прежде всего адаптацию психологическую (приспособление к условиям и задачам ОВД и УВО на уровне психических процессов и свойств) и социальную. Названные нами и прочие виды адаптации проявляются и занимают приоритетное положение в зависимости от внешних условий и уровня взаимодействия человека со средой, иногда все они могут возникать одновременно, взаимно воздействуя друг на друга с различной степенью позитивности. В частности, в первое время, в первые годы служебной деятельности молодых специалистов осуществляется адаптация в различных ее проявлениях (психологическая и социальная, производственная и профессиональная и др.). Молодые руководители ОВД, как и молодые сотрудники, «вживаются» в формирующиеся социумы, привыкают к новому укладу жизни, незнакомым им условиям.

Процесс адаптации осуществляется благодаря энергетической, психологической и нравственной мобилизации человека соответственно требованиям соответствующей среды. Однако возможности мобилизации в непривычных условиях у разных людей неодинаковы. Глубина, скорость, прочность и способы овладения новой деятельностью носят индивидуальный и апостериорный для каждого молодого специалиста характер, что вовсе не исключает, а напротив, требует управления и корректировки со стороны старших товарищей.

Наши методологические принципы не позволяют нам однозначно трактовать структуру процесса адаптации молодежи к условиям профессиональной деятельности ОВД. Этот процесс настолько многообразен, неоднозначен, непрямолинеен, что требует системного подхода. К тому же классификация любого явления, а тем более адаптации, с точки зрения какого-либо одного критерия заведомо ущербна и не позволяет высветить все грани исследуемого нами феномена.

Итак, в первую очередь, на наш взгляд, весьма важным было бы выделить в процессе адаптации личности основные составляющие, определяемые общими представлениями о структуре личности специалиста – социально-психологическую, психологическую и деятельностную.

Социально-психологическая составляющая процесса адаптации отражает изменение социальной роли личности, круга и содержания его общения, корректировку потребностей и системы ценностей, дальнейшее формирование мировоззрения и социальных установок, развитие сознания, самосознания и самооценки; необходимость более гибкой регуляции поведения, возникновение потребности в самоутверждении в складывающемся первичном коллективе (определение статуса); усвоение традиций и норм, сложившихся в структурном подразделении ОВД (в учреждении образования), а также отвечающих характеру избранной профессии. Глубина осознания своего нового положения, известная мера ответственности за свой труд лично перед собой, перед социумом, наконец, перед близкими и родными в итоге определяют отношение молодежи к обучению (труду) с первых дней пребывания в УВО (деятельности в ОВД). На этой основе у нее формируются новые потребности, в частности, испытать себя в профессиональном творчестве, оценить свои способности к выбранной профессии и др.

Психологическая составляющая процесса адаптации отражает перестройку мышления к условиям деятельности (профессионального обучения); резкое возрастание роли внимания, памяти, зрительного восприятия; испытание и тренировку воли, увеличение эмоционально-волевого напряжения; реализацию задатков и способностей; закрепление, угнетение или маскировку конкретных черт характера, проявление компенсаторно-защитных механизмов. Особенно отражается на мышлении молодежи профессиональное обучение в ОВД.

Наконец, деятельностная составляющая процесса адаптации отражает приспособление молодых специалистов ОВД к новым психофизиологическим нагрузкам, специфическому ритму деятельности и профессиональной подготовки, методам и формам работы, вытекающим из целей и задач обучения; известное противоречие между личными интересами специалистов, желаниями и необходимостью; минимизацию негативных последствий своеобразного индивидуального «информационного взрыва»; неизбежность приобщения к напряженному труду, в том числе для приобретения знаний, умений и навыков в виде последовательных составляющих целостной профессионально ориентированной системы; необходимость проявления жизненной позиции.

Именно в деятельности обнаруживаются все особенности личности, характерные ее черты, проявляются качества, долженствующие иметь

место у любого специалиста (трудолюбие, терпение, выдержанность, сосредоточенность, последовательность, основательность и т. д.) или, напротив, негативные свойства личности (поспешность, лень, невыдержанность, самонадеянность, эгоцентризм и т. д.). Вообще же, на наш взгляд, только результаты деятельности позволяют сделать обоснованное заключение о направленности способностей молодого специалиста и их соответствии, как профилю обучения, так и предстоящей профессиональной деятельности (что, понятно вовсе не отрицает комплексности оценки). Поэтому явно неубедительными выглядят высказывания о молодых специалистах, которые не справляются со своими обязанностями, и неуспевающих курсантах как о «способных» и «умных», какими порой пытаются их охарактеризовать товарищи или родители.

В процессе деятельности явно высвечиваются и особенности сознания, самооценки специалиста (обучающегося). В частности, сознательное отношение к деятельности, службе, учебе, готовность следовать требованиям, проявление интереса к профессии, стремление к повышению своего культурного уровня и расширению кругозора, самооценка и т. п. много могут сказать о молодом человеке. В целом же активная деятельность создает необходимые предпосылки к широкому общению индивида с членами социума, в результате чего положительные социально значимые свойства личности получают позитивное подкрепление.

УДК 658.3

О.Е. Плеханова, Г.Н. Мозжухин

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В современной России быстрыми темпами развиваются социальные и экономические условия различных отраслей жизни, в частности экономики и промышленности, поэтому немаловажным фактором нормальной работоспособности выступает профессионализм персонала, а прежде всего персонала управленческого. Психологическое и профессиональное самосознание руководителя самым главным образом влияет на эффективность управленческой деятельности.

Профессиональное самосознание является частью общего самосознания личности, которое исследуется различными науками, такими как философия, социология и психология. В литературе существует ряд мнений о структуре и процессах формирования самосознания.

По мнению С.Л. Рубинштейна, самосознание возникает в ходе развития сознания личности, по мере того как личность реально становит-

ся самостоятельным субъектом практической и теоретической деятельности. Формируемое в самосознании представление человека о самом себе не всегда бывает адекватным. Мотивы, которые человек выдвигает, обосновывая перед другими людьми и перед самим собой свое поведение, даже когда он субъективно вполне искренен, не всегда объективно отражают его побуждения, реально определяющие его действия. Самосознание человека является результатом познания, для которого требуется осознание реальной обусловленности своих переживаний. Самосознание осуществляет самооценку человека, существенно обусловленную его мировоззрением [1].

Профессиональное самосознание, в отличие от самосознания, в целом имеет специфичное содержание. Самосознание включает в себя следующие компоненты: моральный, нравственный, а также осознание себя как субъекта, вовлеченного в какую-либо деятельность. В профессиональном самосознании главную роль играет содержание, которое касается профессиональной деятельности, т. е. профессиональное самосознание – это концентрирование всех структурных компонентов в рамках данной профессиональной деятельности. Б.Д. Парыгин выделяет профессиональное самосознание как разновидность самосознания. Оно рассматривается как осознание своей принадлежности к профессиональной группе [2].

Уровень профессионального самосознания сильно влияет на эффективность управленческой деятельности и на принятие решений.

Главными компонентами этого влияния выступают:

- 1) мотивационный (определяет мотивы поведения человека в какой-либо ситуации);
- 2) операционный (определяет совокупность навыков для осуществления каких-либо действий);
- 3) когнитивный (является познавательной составляющей);
- 4) творческий.

В процессе осуществления профессиональной деятельности руководитель должен уметь «запрограммировать» подчиненных, т. е. спрогнозировать ход и результаты деятельности, а также довести программу до объекта управления. Без умения замотивировать сотрудников, а также без осознания того, что «я» делаю для достижения цели, не получится добиться поставленных целей. По мнению А.М. Рикеля, «профессиональная Я-концепция является составным интегративным конструктом, включающим в себя большой объем переменных шкал, каждая из которых вносит свой вклад в представление о самосознании личности». Вместе с тем профессиональная идентичность характеризуется цельностью. В этой связи профессиональная идентичность и профессиональ-