

силь самооценку. Социально-психологические тренинги активно задействуют и развивают многие познавательные процессы в непринужденной и комфортной атмосфере, поэтому все тренинги чрезвычайно популярны у обучающихся.

Специалисты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя провели исследование, целью которого было доказать, что социально-психологический тренинг формирует или развивает индивидуальные психологические качества курсантов. Полученные результаты свидетельствуют об эффективности примененной программы авторского социально-психологического тренинга: упражнения способствуют развитию коммуникативной гибкости, повышению психологической устойчивости к стресс-факторам, развивают познавательную и эмоционально-волевыми сферы.

Как и в любом подразделении органов внутренних дел, в ОО ВО системы МВД проводят дополнительную психологическую работу с категорией «нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» с целью профилактики или коррекции негативных личностных или функциональных особенностей, таких как низкие адаптационные способности, признаки нервно-психической неустойчивости, неудовлетворительное морально-психологическое состояние, склонность к аддиктивному поведению. Для профилактической и коррекционной работы психологами ОО ВО системы МВД используется почти весь спектр наиболее эффективных методов: тестирование, консультирование, интервью, беседа, наблюдение, социометрия, анализ документов, социально-психологический тренинг.

Одним из самых доступных и известных курсантам инструментов психофизиологического воздействия является посещение комнаты (кабинета) психологической разгрузки, функцией которой является быстрое и эффективное снятие эмоционального напряжения с помощью грамотного эстетического оформления и специального оснащения, которое может отличаться в зависимости от материальных возможностей образовательной организации. Аутогенная тренировка, построенная на приемах психологической саморегуляции, представляют собой один из важных элементов психологической разгрузки в таком кабинете. Курсантов привлекает легкость выполнения упражнений, возможность расслабиться и удовлетворить потребности в положительных эмоциях при прослушивании мелодичных произведений или просмотре природных сцен.

Социально-психологический климат (СПК) в коллективе курсантов считается значительной силой, оказывающей влияние как на адаптацию, так и мотивацию к учебно-служебной деятельности. В зависимости от удовлетворенности различными сторонами жизнедеятельности в коллективе проявляются уровень дисциплины и результаты успеваемости. Общеизвестно, что конфликтные отношения по типу «сотрудник – сотрудник» или «сотрудник – руководитель» приводят к таким негативным последствиям, как отсутствие общих для коллектива ценностей и норм, неуважительное отношение к членам коллектива, недоверие к руководителю, агрессивное восприятие указаний руководства, увеличение количества дисциплинарных нарушений, и в конечном итоге к формированию у курсанта негативного представления об учебно-профессиональной деятельности в выбранной ОО ВО системы МВД.

СПК является важнейшим регулятором жизнедеятельности обучающихся и всего коллектива, в связи с чем психологи ежегодно проводят мониторинг СПК всех групп обучающихся. При выявлении признаков «неудовлетворительного» или «неустойчивого» СПК в курсантском коллективе с помощью методов тестирования, наблюдения, беседы, анализа психологами проводится ряд мероприятий, направленных на формирование благоприятного СПК. Учитывая, что проявившиеся неблагоприятные признаки прямо или косвенно указывают на недостаточную работу офицеров-наставников (начальник курса, его заместители) в подконтрольном коллективе курсантов, они получают от психологов рекомендации, в том числе по коррекции собственного стиля руководства.

Исследование, проведенное среди курсантов 2-го курса Воронежского института МВД России, показало, что критериями благоприятного СПК можно считать показатели выше среднего или высокие по таким категориям, как групповая ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность и информированность. Следовательно, задачей психологов при формировании благоприятного СПК должно стать проведение обучающих, формирующих или развивающих социально-психологических тренингов по тем направлениям, где проявились наименьшие результаты. Это могут быть деловые и ролевые игры, дискуссии, невербальные методики и анализ видеозаписи.

Без сомнения, результатом высокопрофессиональной деятельности специалистов психологической службы ОО ВО системы МВД должно стать рождение самостоятельной и ответственной личности молодого сотрудника органов внутренних дел, имеющего сформированную устойчивую жизненную точку зрения, морально-нравственные принципы, способного эффективно преодолевать негативные факторы служебной деятельности, ведущие к деформированию профессиональных и личностных качеств.

УДК 159.923

А.А. Урбанович

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ САМОСОЗНАНИЕ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Совершенствование государственного управления является важнейшим условием поддержания правопорядка и обеспечения общественной безопасности и неразрывно связано с формированием высококвалифицированных и преданных государственно-общественным интересам управленческих кадров. В этой связи актуальной проблемой является повышение уровня управленческой компетентности и развитие профессионально важных качеств личности руководящего состава правоохранительных органов.

Психологической основой, позволяющей руководителю выстраивать эффективную управленческую деятельность, является его индивидуальная управленческая концепция (ИУК) – система представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности.

ИУК как исследовательская проблема заявила о себе в конце 70-х гг. прошлого века. Группа ученых в Академии МВД СССР во главе с А.И. Китовым предприняла попытку показать управленческую деятельность руководителя в системе органов внутренних дел как системный процесс с присущими ему атрибутами. Центральным звеном эффективной деятельности руководителя, по мнению исследователей, выступало наличие у него системной ИУК. За более чем полувековой период изучения проблемы ИУК она не потеряла своей актуальности и научной востребованности. Более того, мы можем констатировать усиление интереса к проблематике ИУК. Об этом свидетельствуют научные работы О.В. Дыбиной, Ю.Д. Красовского, Е.И. Кудрявцевой, В.В. Логиновой, В.Н. Селезнева, В.В. Сысоева, Н.А. Патуиной и др. Постепенно ИУК из сугубо научно-исследовательской проблемы превращается в востребованное руководителями средство решения важных вопросов правоохранительной практики.

По нашему мнению, ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить. Проведенные нами исследования позволяют утверждать, что у любого руководителя имеется ИУК, но степень ее осознания как системного явления будет различной. К числу ведущих представлений, содержательно формирующих ИУК, следует отнести:

представления о себе как о субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя и необходимом самоизменении;

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

представления о необходимых целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур в целом;

представления о личностно-деловых качествах подчиненных сотрудников, особенностях организационных структур (подразделений) и необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними;

представления о социальных (фоновых, правовых, криминальных, криминогенных и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

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

Обратимся к анализу процесса взаимовлияния управленческого самосознания и ИУК руководителя. Как известно, сознание человека может быть направлено либо на внешний мир, либо на самого себя. Последнее и выступает в качестве самосознания. Основной особенностью самосознания человека, в отличие от сознания, является его направленность на осознание себя как личности, своего внутреннего мира, своих действий, мыслей, мотивов поведения, интересов и др.

По мнению Б.Г. Мещерякова, в строгом и узком смысле самосознание – это один из уровней (процессов и результатов) познания человеком самого себя как индивидуальности, в том числе своего места в мире и своих отношений к разнообразным явлениям и объектам. Рассматривая происхождение самосознания, А.Г. Спиркин отмечал, что на высоком уровне общественного развития человек способен выделить себя из окружающей природной и общественной среды, противопоставить себя ей в качестве субъекта, целенаправленно преобразующего и в ходе этого познающего действительность. А.Н. Леонтьев подчеркивал необходимость различать знание о себе (познание себя) и осознание себя. К осознанию ведет представление (выражение) знания в знаково-опосредствованной и социально-нормированной форме. Другими словами, самосознание включает в себя не только стабильное знание, но и процесс и результат непрерывного (перцептивного и умственного) мониторинга состояний и деятельности человека. По мнению Н.Н. Васягиной, в субъектном становлении личности ведущая роль принадлежит самосознанию, а также сопряженным с ним самостным процессам: самопознанию, самопониманию, самоотношению, самореализации, самоформированию и т. п.

В процессе профессиональной деятельности происходит не только приобретение определенных знаний и навыков, но и всестороннее развитие личности, ее собственного и профессионального самосознания. Управленческое самосознание является базисом эффективного решения профессиональных задач руководителем. Оно позволяет в максимальной степени использовать свои сильные профессионально важные качества и компенсировать воздействие слабых качеств и недостатков.

На основе подхода А.К. Марковой мы считаем, что управленческое самосознание является системой представлений человека о себе как о руководителе и включает в себя соответствующий целостный образ себя и систему отношений и установок к себе. Управленческое самосознание может включать в себя различные варианты осознаний, оценок, отношений и др. Осознание – знание состояний человека в его отношениях с внешней и внутренней средой, знание своего места и своей деятельности в среде, знание значения этой деятельности в прошлом, настоящем и будущем. Управленческое самосознание может содержать:

осознание руководителем нормативной системы и моделей управленческой деятельности как эталонов для осознания своих качеств;

осознание этих качеств у других руководителей, сравнение себя с ними;

осознание оценки себя как руководителя со стороны других руководителей (вышестоящих и коллег по горизонтали) и подчиненных;

формирование самооценки («я как руководитель вчера, сегодня, завтра и в будущем») и ее осознание и др.

В соответствии с традициями отечественной психологической школы следует выделить в структуре управленческого самосознания когнитивный (познавательный), аффективный (эмоционально-оценочный) и поведенческий компоненты. Каждый из этих компонентов влияет на формирование и совершенствование ИУК руководителя. Актуализация управленческого самосознания как источника и основы ИУК зависит от ряда факторов, ведущими из которых выступают начало или продолжение управленческой карьеры, стаж работы в должности руководителя, продолжительность службы в правоохранительных органах, специфика управленческой деятельности (конкретные службы и подразделения) и др. В целом следует констатировать, что содержательное наполнение ИУК в своих главных чертах опирается на то или иное состояние управленческого правосознания и зависит от него.