

Тема 2. Психологическая готовность сотрудника милиции общественной безопасности к служебной деятельности

Проблема готовности человека к деятельности рассматривается в отечественной психологии с 50 - 60 гг. XX века. Таким образом, сама проблема психологической готовности не нова для отечественной психологической науки.

Достаточно интенсивно готовность изучалась А.Г. Асмоловым и Д.Н. Узнадзе в рамках теории установки, А.М. Столяренко в военной психологии, Л.Г. Ахтариевой, Л.И. Божович в педагогической психологии. Видное место занимают работы М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович в которых обобщены результаты исследований.

Неблагоприятная ситуация в деятельности требует от человека особой концентрации своих сил и способностей, воли и самоорганизации, знаний и умений.

По нашему мнению, истинная готовность к деятельности обязательно подразумевает готовность к деятельности в неблагоприятных ситуациях. Только в случае сформированности последней возможна полноценная профессиональная деятельность. Действительно, как указывают И.С. Мангутов и И.И. Уманский «процессы, протекающие без препятствий и затруднений - это иллюзия в реальном мире, тем более в мире человека, его профессиональной деятельности».

Более того, Е.М. Иванова, что изучение деятельности и необходимых профессионально важных качеств должно происходить в тех ее моментах, которые являются наиболее сложными для профессионала, требуют от него дополнительных сил и умений, где необходима «...направленность исследования именно на ту «зону» труда, в которой более ярко выражена и как бы сконцентрирована основная специфика субъектно - объектных взаимосвязей данной профессиональной деятельности, т.е. задача, которую должен решать в процессе работы человек объективно сложна (по точностным, скоростным, пространственно- временным и социальным параметрам) и требует осознанного отношения при ее исполнении». Таким образом, готовность к деятельности в неблагоприятных условиях является центральным, системообразующим звеном готовности к деятельности вообще. Изучив и сформировав ее у профессионала, можно утверждать, что готовность к деятельности в целом сформирована.

Психологическая готовность к руководству есть конкретизация психологической готовности к деятельности. Как указывает В.Б. Скориков, это - «сложное образование, выражающее возможность осуществления человеком функций руководства в определенном виде коллективных действий».

Таким образом, психологическая готовность может быть готовностью не только к профессиональной деятельности. С другой стороны, профессиональная готовность, имея психологическое измерение, не сводится исключительно к нему. А.П. Авдеева, В.А. Агеев, А.М. Столяренко указывают на наличие в общей готовности к трудовой деятельности следующих элементов: морального, профессионального, психологического, физического и т.п. Сказанное особенно актуально по отношению к руководству. Мы не игнорируем важность, например, физического состояния человека, осуществляющего управленческую деятельность, однако подчеркиваем, что при прочих равных условиях психологической готовности принадлежит решающее влияние на эффективность деятельности.

При исследовании готовности к управленческой деятельности в неблагоприятных ситуациях мы опираемся на утверждение Е.В. Шороховой о том, что «...многообразие характеристик личности делает необходимым их...обобщение с целью выделения таких генерализованных свойств, которые служили бы не для описания

отдельных способностей человека, а являлись бы основанием, определяющим во всей полноте и целостности деятельность направленность человека с присущими ей наиболее общими качествами и своеобразными оттенками».

М. И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович выделяют различные структурные единицы для разных видов готовности. Так временную готовность, по их мнению, образуют пять структурных компонентов: мотивационный (ответственность за выполнение задачи, чувство долга), волевой (самоконтроль, самобилизация), оценочный (самооценка подготовленности), ориентационный (представления об особенностях предстоящей деятельности), операциональный (владение способами и приемами деятельности, наличие необходимых знаний, умений и навыков).

Длительная готовность представляет собой устойчивую систему профессионально важных качеств, умений, навыков, знаний. По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович длительная готовность включает: положительное отношение к тому или иному виду деятельности в данной профессии, представление об особенностях и условиях деятельности, необходимые профессиональные умения, знания, навыки, умение управлять действиями, самооценка подготовленности.

Социально-психологическая готовность в структурном плане рассматривается Я.Л. Коломинским в единстве трех компонентов: когнитивного, включающего понимание важности совместного труда, знания по его организации и т.д.; эмоционального, включающего интерес к совместной деятельности, удовлетворенность от его результатов и т.д. и операционально-поведенческого, включающего умения и навыки коммуникативного характера. В.А. Моляко считает, что психологическая готовность к деятельности включает три подсистемы: профессиональные интересы, необходимые умения, знания и навыки; интеллектуальные и эмоциональные регуляции. По мнению А.С. Мельничука, имеет смысл говорить о «двухслойной» структуре психологической готовности. Первый (более глубокий) «слой» образован профессионально важными особенностями личности, ее способностями, знаниями, опытом, умениями (т.е. включает когнитивный и операциональный компоненты). Второй «слой» («собственно готовность») обеспечивает возможность создания на основе первого слоя состояния готовности (длительного или кратковременного). В него входят мотивационная, эмоциональная и волевая компоненты. Выделяя существенные особенности различных видов готовности к деятельности и объединяя их в единой схеме, по нашему мнению, необходимо выделить три основных компонента психологической готовности к деятельности:

- 1) *мотивационно-волевой;*
- 2) *операционально-мыслительный;*
- 3) *субъектно-образный.*

Данная схема является обобщением материалов по исследованию готовности к профессиональной деятельности, и наиболее полно отражает понимание основных компонентов психологической готовности к деятельности.

Мы разделяем мнение А.С. Мельничука и В.И. Ковалева в том, что мотивационный компонент является центральным, системообразующим звеном в составе психологической готовности, именно мотивация «отвечает» за реализацию психологической готовности в деятельности. Мотивационно-волевой компонент психологической готовности тесно взаимосвязан с операционально-мыслительной составляющей готовности (без определенных умений, навыков и способностей невозможна эффективная деятельность). В то же время, как указывает Е.А. Климов, решающее влияние на осуществление деятельности оказывает и субъективный образ

ситуации профессиональной деятельности, себя как профессионала в данной ситуации и окружающих людей. Именно субъективный образ ситуации является регулятором профессиональной деятельности и от его особенностей во многом зависит эффективность профессиональной деятельности в целом. Психологическая готовность к деятельности - целостное системное явление и имеет целостную, недискретную структуру, внутри которой можно выделять компоненты, взаимопроникающие друг в друга. Эти компоненты готовности отражают как социально-психологический, так и предметный контекст и могут выражаться как в длительной, так и в кратковременной формах.

1.2.1. Мотивационно-волевой компонент готовности.

Мотивационно-волевой компонент психологической готовности, как уже говорилось, является основополагающим в процессе формирования готовности к осуществлению управленческой деятельности. Как указывают И.С. Мангутов и Л.И. Уманский, «руководителю должны быть свойственны деятельный и сильный характер, чувство ответственности, внимательность к людям, дисциплинированность, настойчивость, мужественность, смелость, жизнерадостность. Успех руководства зависит от умственных, организаторских и педагогических качеств и способностей руководителя». Все это - проявления мотивационно-волевого компонента.

Рассмотрим основные подходы к мотивационно-волевой составляющей готовности к деятельности в неблагоприятных ситуациях руководителей. В теории предметной деятельности принято разделять мотивы на две большие категории: мотивы, обуславливающие общую диспозицию данной личности и мотивы, направляющие отдельные конкретные деятельности. В данном рассмотрении нас интересуют мотивы, направляющие отдельную деятельность руководителя. Мотивация к управленческому труду, определяется в целом сложным, постоянно меняющимся соотношением разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Так, Т. Томашевский выделил пять главных мотивов трудовой деятельности: выгоды, безопасности, удобства, удовлетворенности и «нивелирования» (быть не хуже других в социальной группе). Все эти мотивы, в той или иной мере присутствуя в любой трудовой деятельности, имеют разный удельный вес. Поэтому при прогнозировании и анализе деятельности руководителя автор считает необходимым определение не только побудивших его мотивов, но и их относительную силу.

А.К. Маркова рассматривает следующие виды побуждений к управленческой деятельности: профессиональное призвание как влечение к профессии (опирающееся на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею), профессиональные намерения (в отличие от призвания включают еще и принятие решения относительно профессии), потребность в управленческом труде (готовность к трудовой активности), ценностные ориентации в управленческой деятельности (выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон и т.п.), мотивы профессиональной деятельности (внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении), цель управленческой деятельности (направленность на конечные и промежуточные результаты труда), профессиональные установки и позиции (отношение к своему труду и к себе как к профессионалу).

Соотношение всех описанных выше видов побуждений между собой определяет общую характеристику мотивационной сферы управленческого труда. И.С. Мангутов и И.И. Уманский в своем исследовании выделяют следующие важные для выполнения

управленческой деятельности качества, которые можно включить в мотивационно-волевой компонент готовности:

- общественная энергичность, понимаемая авторами как способность личности «заражать» своей энергией других людей, активизировать их;
- инициативность, как творческая, так и исполнительская;
- требовательность к другим людям (отличается от требовательности к себе);
- практически-психологический ум в части способности вызвать стимулирующие мотивы деятельности, найти пути и способы заинтересовать людей делом;
- психологический такт - способность установить меру воздействия, влияния и контакта с другими людьми, исходя из их индивидуально-психологических особенностей.

Таким образом, авторами подчеркивается значимость сформированности мотивации к управленческой деятельности, принятия ответственности за результаты работы, творческого подхода, ориентированности на работу с персоналом, упорства при реализации своих планов, самостоятельности в принятии решений.

Исходя из системного понимания мотивационной сферы, которое приводит к анализу не отдельных мотивов, а целых конфигураций мотивов, А.С. Мельничук в своей работе выделил пять основных структур мотивации политических руководителей:

1. Высокая аффилиация. Слабые профессиональные интересы. В этом случае человек стал руководителем только после просьбы или указания, нет ярко-выраженного желания к занятию должности.

2. Высокий интерес к статусу. Низкая мотивация достижения, власти, аффилиации. Человек энергично действует, когда статусная позиция поставлена на карту, в иных случаях проявляет небольшой интерес к управлению, основное удовлетворение получает от признания, уважения, почтения.

3. Высокая мотивация власти. Низкая мотивация достижения и аффилиации. (Проявляет небольшой интерес к особенностям управления, но значительную активность - к организационным вопросам.)

4. Высокая мотивация достижения. Низкая - власти и аффилиации. Этой позиции свойственна сфокусированность внимания на управлении, но также отсутствие желания вовлекаться в энергичное влияние, слабый интерес к организационным проблемам.

5. Высокая мотивация достижения и власти. Низкая - аффилиации. (Проявляет высокий уровень активности при оказании управленческого воздействия, однако не избегает и организационно - управленческих вопросов.)

Такая классификация основывается на определении уровня мотивации достижения, аффилиации, власти и стремления к статусу, на применении системного подхода в изучении объектов реальности (ведь именно понятие «конфигурация» (мотивов) является системным понятием), позволяет проследить основные линии изменения мотивации на протяжении профессионального пути. В то же время важным является не только определения конфигурации мотивационно-волевой сферы, но и системообразующего мотива, то есть мотива, занимающего ведущее место в иерархии мотивов. Наиболее развитой и способствующей высокой эффективности деятельности, особенно в неблагоприятных условиях, является такая конфигурация мотивов, при которой системообразующим оказывается внутренний (соответствующий предмету деятельности) мотив, а не внешний (не связанный с предметом деятельности). Иллюстрацией данного положения может быть принятие руководства с целью повышения эффективности деятельности своей организации (внутренняя мотивация управленческой деятельности, соответствующая сущности последней) и управление для

улучшения своего материального положения или желания реализовать властные полномочия (внешняя мотивация).

Кроме того, в качестве одного из основных условий готовности к политической деятельности А.С. Мельничук называет субъективную (не совпадающую с объективной) вовлеченность в последнюю. Автор выделяет следующие факторы, влияющие на степень вовлеченности в политическую деятельность: оценка психологической и материальной цены выполнения своей работы, вероятность того, что собственные потребности получат удовлетворение именно в политической деятельности, самооценка своих возможностей и способностей в данной работе.

Вовлеченность в управленческую деятельность должна сопровождаться положительным эмоциональным состоянием, то есть руководитель в неблагоприятных ситуациях должен испытывать желание осуществлять управленческие функции, несмотря на высокий уровень сложности, динамичности и неопределенности ситуации. Как указывает А.С. Мельничук, одной из основных тенденций развития мотивации управленческих работников было движение от преобладания властного блока мотивов к статусному и материальному. Соответственно, высокий уровень мотивов, связанных с самоутверждением, стремлением сохранить позиции, престиж и недостаточный настрой на поиск компромисса часто становятся одной из причин обострения конфликтных ситуаций в организации.

Также, говоря о мотивационно-волевой составляющей готовности, необходимо упомянуть о выраженности мотивации достижения и избегания неудачи у руководителей. Теория мотивации позволяет объяснить некоторые ошибки руководителей, связанные с мотивацией. Так, если опытному руководителю с доминирующей мотивацией к достижению успеха поручают простые задачи или наоборот, руководителю с доминирующей диспозицией к избеганию неудачи поручают сложные и опасные задачи, то в том и в другом случае можно ожидать ошибочных решений, обусловленных низкой мотивацией к решению подобных задач.

Вообще, как показали исследования М.А. Котика и А.М. Емельянова, преобладающая диспозиция к избеганию неудачи порождает у человека защитную тенденцию, боязнь совершить ошибку, что может помешать основной работе и создать готовность к совершению такой ошибки. Также установлено, что люди, склонные к рискованным действиям, но больше ориентированные на избегание неудачи, чаще попадают в несчастные случаи, чем те, у которых доминирует диспозиция к успеху.

Рассмотрим, как изменяются характеристики мотивационно-волевой компоненты готовности к развитию. А.К. Маркова указывает, следующие направления развития мотивационно-волевой компоненты готовности.

1. Изменение состава побуждений (например, если специалист хотел стать руководителем ради заработка и внешнего престижа, то в процессе выполнения управленческих задач у него появляется интерес к самому процессу управления, к творчеству). Так, в начале профессиональной деятельности в неблагоприятных ситуациях часто начинающим управленцем руководит один-единственный мотив - поскорее «проскочить» неблагоприятную ситуацию, бросив все силы только на решение конкретной задачи, то есть максимально сузить объем и широту задач, решение которых не является необходимым для тактического благополучия. С увеличением профессионального опыта и эффективности деятельности появляется способность рационально соотносить шаги по выходу из неблагоприятной ситуации и затраты на них, начинает осознаваться необходимость стратегического планирования в любой ситуации, приходит понимание необходимости решать «посторонние» задачи, которые могут

оказать значительное влияние на стратегическое развитие предприятия (или подразделения).

2. Превращение эпизодических ситуативных побуждений в устойчивые, длительные. Если руководители с малым опытом работы более склонны принимать решения в последний момент, в большей степени руководствуясь конъюнктурными соображениями, то у руководителей «со стажем» появляется смелость в реализации самостоятельно выбранного пути, стремление следовать своим убеждениям и упорство в проведении своей линии поведения.

3. Переход от рядоположенных, неупорядоченных мотивов к иерархически организованным, с доминированием отдельных мотивов. Эта особенность иллюстрируется тем фактом, что руководители более зрелые (с иерархизированной структурой мотивов) труднее поддаются внешнему давлению в сравнении с руководителями с не устоявшейся иерархичностью мотивов.

4. Движение от узко результативных мотивов репродуктивных процессов управления к процессуальным, творческим мотивам. В рамках этой линии мотивационного развития руководитель начинает творчески обогащать свою деятельность, находя новые пути реализации управленческих функций, ставя перед подчиненными новые задачи.

5. Возрастание длительности, перспективности мотивации. Планы управленческой деятельности начинают охватывать большие временные рамки, руководитель сопоставляет свои планы со стратегией организации в целом.

6. Возрастание осознанности мотивов труда, переоценка критериев профессионализма.

Таким образом, к упомянутым выше параметрам сформированности мотивационно-волевой компоненты готовности к управленческой деятельности можно прибавить такие, как сбалансированность ориентации (установок) в управленческой деятельности, ориентированность на тактические или стратегические аспекты управления, творчество подхода при реализации управленческой деятельности. Если мотивы как таковые особенно важны при постановке целей, анализе условий управленческой деятельности, выявлении альтернатив разрешения проблемной ситуации, то, как указывает Т.Б. Карцева [14], волевые качества особенно важны при воплощении принятых решений в жизнь. Так, высокий уровень самоорганизации деятельности и организации деятельности других - очень важное качество, способствующее повышению эффективности управленческой деятельности в неблагоприятных ситуациях. Кроме того, значимость волевых качеств в полной мере демонстрируется тем, что в конкретных управленческих ситуациях очень редко можно говорить о полностью рациональном решении, как отмечает Т.С. Кабаченко, «...здесь, как правило, можно говорить только о «вынужденной» рациональности» [13]. Такое положение вещей подразумевает волевою активность с тем, чтобы иметь возможность реализовывать не самое оптимальное решение.

Т.С. Кабаченко [13] в своей работе выделила основные причины, которые могут препятствовать эффективному управлению. Отметим те из них, которые можно отнести за счет недостаточной сформированности мотивационно-волевой компоненты готовности к управленческой деятельности.

При реализации функции планирования установка на жесткие планы, а не на гибкость планирования, лежит в основе снижения мотивации планирования и преобладания краткосрочных планов над долгосрочными, формального планирования, что особенно неблагоприятно сказывается в высоко динамичных ситуациях. Автор

указывает, что при осуществлении планирования особенно важна гибкость, которая подразумевает, что план не должен предписывать определенный шаг там, где этот шаг будет зависеть от неизвестных пока обстоятельств. Также указывается важность при планировании установок на дифференциацию задач в связи с необходимостью противостоять текучке.

При реализации функции организации важно, чтобы конфликтная активность не мешала адекватной реализации управленческих функций, так как при преобладании такого мотива могут приниматься экономически и организационно нецелесообразные решения. Снижению эффективности реализации функции организации также способствует преобладание в мотивационно-волевой структуре мотивов престижа, статусных потребностей. Страх потери авторитета, а также неадекватно завышенная профессиональная самооценка, страх перед будущим, выражающийся в нежелании выращивать потенциальных конкурентов может приводить к отсутствию рационального делегирования полномочий.

Суммируя все сказанное, сформулируем наше понимание мотивационно-волевой компоненты готовности к управленческой деятельности в неблагоприятных ситуациях. Мотивационно-волевая составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей РУВД включает профессиональные мотивы, сложившиеся у субъекта деятельности, она характеризуется силой этих мотивов, способностью их влиять на деятельность, то есть иерархией мотивов. Эта компонента является системообразующим элементом психологической готовности, оказывающим определяющее воздействие на ее формирование и обеспечивающим ее реализацию на практике. Критериями сформированности мотивационно-волевого компонента готовности руководителей среднего звена к деятельности в неблагоприятных ситуациях могут служить:

- выраженность интереса к управленческой деятельности и наличие желания осуществлять ее;
- доминирование внутренних, по отношению к управленческой деятельности, мотивов;
- сбалансированность ориентации (установок) в управленческой деятельности;
- степень сформированности установки как на стратегические, так и на тактические аспекты управления;
- уровень принятия ответственности за результаты управленческой деятельности;
- уровень самостоятельности;
- выраженность мотивации на достижение успеха;
- степень выраженности творческого подхода при реализации управленческой деятельности;
- уровень гибкости при принятии решений и их исполнении;
- уровень сформированности установки на рыночные отношения;
- ориентированность и выраженность интереса к работе с персоналом;
- уровень конфликтности;
- уровень настойчивости при преодолении препятствий и упорство при реализации своих планов;
- волевые качества (как стремление к самоорганизации и организации других).

Операционально-мыслительный компонент готовности к деятельности.

Составляющими данного компонента психологической готовности являются как интеллектуальные качества, так и личностные качества руководителя, обеспечивающие

успешность руководства порученного ему подразделения. Интеллектуальные процессы и качества играют в руководящей деятельности не меньшую роль, чем мотивационные, волевые и эмоциональные. Качества ума (глубина, широта, критичность, логичность и т.д.) и умственные способности руководителя помогают ему глубже разобраться в стоящих задачах, оценить результаты и ход общей работы, направить людей на ее совершенствование при существовании множества быстро изменяющихся параметров управленческой ситуации. Руководителю необходимо проектировать развитие личности, коллектива, т.е. ясно представлять их будущий облик и качества, обеспечивающие успех индивидуального и общего труда.

Конечно, описываемую сферу психических явлений нельзя отделять от мотивационно-волевой сферы, особенно в деятельности руководителя, организатора. Так, Б.М. Теплов при изучении мышления полководца (как мы уже отмечали, деятельность полководца является достаточно достоверной моделью деятельности руководителя) акцентировал, что ум полководца «...есть одновременно ум и воля, его своеобразие как раз и заключается в единстве ума и воли...его нельзя понимать как некий чистый интеллект, он есть единство интеллектуальных и волевых моментов». По мнению автора, ум полководца является одной из конкретных форм проявления практического ума в аристотелевском смысле, «практический ум есть способность к деятельности, направленной на человеческое благо и осуществляющейся на основе разума».

Говоря о совмещении воли и ума, Б.М. Теплов выделял решительность как некое синтетическое качество, необходимое полководцу. Также к желательным чертам практического ума полководца высокого уровня развития автор относит: способность к максимальной продуктивности ума в условиях максимальной опасности (что подразумевает работоспособность - Л.О.), способность к анализу, синтетическую силу ума (так как для интеллектуальной работы полководца типичны чрезвычайная сложность исходного материала и большая простота конечного результата), гибкость ума (способность быстро находить новые решения при непредвиденном изменении обстановки), критичность мысли.

И.С. Мангутов и Л.И. Уманский при исследовании организаторской деятельности выделяют следующие важные для ее выполнения качества, которые можно соотнести с содержанием операционально-мыслительного компонента готовности:

- общий уровень развития как показатель общей сообразительности, разносторонности и общих умственных способностей человека;
- практический ум (как характеризует Б.М. Теплов, способность быстро и непосредственно и гибко применять свои знания и опыт в решении практических задач);
- психологическая избирательность (избирательно - психологическая память и наблюдательность, быстрая возможность адекватно охарактеризовать психологические особенности людей);
- практически-психологический ум (как качество, обеспечивающее способность находить наилучшее практическое применение каждого организуемого человека в зависимости от его индивидуально-психологических особенностей (социально-психологическая компонента готовности);
- психологический такт (способность установить меру воздействия, влияние и контакт с другими людьми, исходя из их индивидуально-психологических особенностей).

Отметим, что особенно в психологической литературе выделяются требования к мышлению человека, осуществляющего управленческую деятельность. При анализе управленческого мышления надо учитывать, что труд работника управления жестко не

регламентирован, практическое мышление направлено на анализ ситуации, на вовлечение активности групп людей в решение общей задачи, в случае сбоя – на привлечение резервов. Д.Н. Завалишина указывает, что в неблагоприятной ситуации возрастает роль прогнозирования, абстрактных компонентов мышления. При максимальных значениях динамичности неблагоприятной ситуации особенно важна гибкость мышления, возможность перестраиваться в быстро меняющихся ситуациях.

Также признаком нового профессионального мышления для руководителя является внимание к альтернативным точкам зрения, диалогичность, плюрализм, усиление роли не только внешних, но и внутренних «мыслительных» технологий.

Среди личностных качеств, обеспечивающих успешность деятельности в неблагоприятных ситуациях, М.А. Котик и А.М. Емельянов особенно отмечают эмоциональную устойчивость. Под эмоциональной устойчивостью авторы понимают способность субъекта «...сохранять достаточное самообладание и требуемую работоспособность при воздействиях на него различных эмоциогенных факторов высокой значимости, связанных с его жизнью, деятельностью». В.И. Моросановой, Е. М. Коноз большое значение придается индивидуальному стилю саморегуляции. Это качество личности, позволяющее руководителю овладеть своим состоянием в самые тяжелые моменты профессиональной деятельности и позволяющее конструктивно разрешать различные проблемы. Феномен стиля саморегуляции, как указывают авторы, проявляется в том, каким образом руководитель планирует и программирует достижение поставленных целей, учитывает значимые внешние и внутренние условия, оценивает результаты и корректирует свою активность для достижения субъективно приемлемых результатов, в том, в какой мере процессы самоорганизации развиты и осознаны (субъектно-образный компонент). Особое внимание при рассмотрении качеств, обеспечивающих высокую эффективность деятельности в неблагоприятной ситуации, необходимо уделить проблеме риска, рискованного поведения в управленческой деятельности. Так, Т.С. Кабаченко отмечает, что специфическая реакция на риск может способствовать снижению эффективности управленческой деятельности.

Риск в деятельности руководителей РУВД связан с выбором в ситуации неопределенности, когда существует опасность в случае неудачи оказаться в худшем положении, чем до выбора, а в случае удачи, наоборот, в лучшем. Рискованным поступком является процесс выбора и принятия решения в ситуации конфликта между мотивами получения каких-то выгод, удобства или даже удовольствий с мотивом безопасности, не нарушения норм деятельности. Как отмечают М.А. Котик и А.М. Емельянов, в ситуации риска учитываются следующие факторы: выигрыш, который может быть достигнут при данном опасном выборе, степень опасности, которая может возникнуть при неудаче выбора, шансы на успех и неудачу при описанном выборе, шансы на успех и неудачу, если отказаться от риска, прошлый опыт рискованного поведения. Очевидно, что все эти аргументы рискованного поведения преломляются в индивидуальном сознании субъекта, сказываются в его бессознательных проявлениях и, естественно, зависят от его личностных качеств. Люди со слабой нервной системой, тревожные, невротичные, меньше предрасположены к риску. Люди с внутренним локусом контроля (более верящие в свои возможности) чаще рискуют, чем те, у кого преобладает внешний локус контроля. Как указывают М.А. Котик и А.М. Емельянов риску способствуют показатели когнитивного стиля - полнезависимые и импульсивные чаще рискуют, чем полнезависимые и рефлексивные. Рискованному поведению способствуют чрезмерная самоуверенность, неуважение к нормам, стремление к свободе

поведения и повышенная склонность к риску. В то же время чрезмерная осторожность и боязнь риска тоже являются негативными факторами в эффективной работе.

Ю. Козелецкий [19] отмечает, что в ситуациях, где уровень риска считается высоким (например, при изменении внешней среды предприятия - смене заказчика) руководителя свойственно переоценивать степень опасности и меньше рисковать. Также отмечено, что ярким свидетельством склонности к риску являются частые конфликтные ситуации. Здесь они оказываются более достоверными показателями, чем сами неудачи в деятельности, которые не всегда зависят от самого руководителя.

Кроме всего вышеперечисленного у руководителя на первый план выдвигается умение взаимодействовать с людьми (социально-психологическая сторона готовности к профессиональной деятельности). Так, Б.М. Теплов в своей работе показал, что деятельность полководца предполагает не только «...расчет, предполагающий большой запас знаний и умение найти ту главную, решающую точку, отправляясь от которой этот расчет производится», но и «...чувствование противника, способность становиться на его точку зрения, рассуждать и решать за него». По выражению автора «действия полководца не могут быть просто свободными акциями, они должны быть прежде всего реакцией на намерения и действия противника...» [39].

Таким образом, важным качеством является умение становиться на точку зрения другого, что подразумевает не только прогностические навыки, но и широкий кругозор, обучаемость и богатство отражения социального взаимодействия (субъективно-образный компонент).

Руководитель вступает в многочисленные контакты с коллегами из своего отдела и из других отделов, с вышестоящим руководством, со своими подчиненными. Таким образом, социально-психологическую составляющую операционально-мыслительной компоненты необходимо рассматривать в трех аспектах: способы взаимодействия с коллегами, способы взаимодействия с подчиненными, способы взаимодействия с вышестоящим руководством. Все эти три сферы у эффективно работающего руководителя подразумевают богатый набор способов взаимодействия.

Е.С. Жариков [10], С. Ковалевский [18], Ю. Д. Красовский [22] рассматривая факторы эффективного руководства, указывают на необходимость наличия лидерских качеств у руководителя. Лидерские качества обеспечивают доминирующее положение руководителя в коллективе, высокий уровень влияния, власти и авторитета, что способствует более эффективной деятельности всего коллектива.

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [27] особую роль отводят умению разрешать конфликтные ситуации. Выделяют пять типов решения конфликтной ситуации: сотрудничество, соревнование, приспособление, компромисс, избегание (это - наиболее распространенная классификация конфликтного поведения). Наиболее благоприятной в различных ситуациях является стратегия сотрудничества.

Однако другие стратегии также могут быть эффективны в отдельных ситуациях.

Искусство руководства состоит в том, чтобы умело применять каждую из указанных стратегий в той ситуации, в которой она даст наибольший успех. Т.С. Кабаченко [13] выделила следующие основные причины, препятствующие эффективному управлению, которые могут быть отнесены за счет недостаточной сформированности операционально-мыслительной компоненты готовности к управленческой деятельности.

При реализации функции планирования - недостаточная системность и динамичность мышления, т.к. необходима рациональная декомпозиция целей (чтобы совокупность выделенных подцелей в полном объеме перекрывала цель, и эти подцели

не пересекались), правильная оценка степени сложности и важности предстоящих задач. В связи с этим можно упомянуть требования к личности руководителя, сформулированные еще в середине 20-х гг. Я.С. Улицким. При реализации функции организации очень важными умениями (отсутствие которых ведет к снижению эффективности деятельности) являются умелое прогнозирование конечного результата нововведений (в частности, возможность реализации интересов для различных групп заинтересованных участников нововведения), а также процессуальные эффекты, которые могут препятствовать достижению результата. Также умение прогнозировать возможности возникновения негативных социальных последствий нововведений. Недостаточное владение техникой осуществления контроля может привести к отсутствию делегирования полномочий, так как в подобной ситуации руководитель испытывает неуверенность и желание оградить себя от риска, взяв все в свои руки.

Итак, операционально-мыслительная составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей среднего звена управления – элемент психологической готовности, определяющий способы и стратегии действия в управленческой деятельности. Операционально-мыслительная компонента развивается в течение всей жизни, однако она имеет в большей степени врожденный характер, чем все другие компоненты психологической готовности. Характеристиками операционально-мыслительной компоненты готовности руководителей к деятельности, которые имеют различные значения при различном уровне ее сформированности, могут служить:

- гибкость и динамичность мышления и деятельности;
- системность мышления;
- логичность мышления;
- критичность мышления;
- уровень развития прогностических навыков;
- кругозор, общий уровень развития;
- обучаемость;
- эмоциональная устойчивость;
- уровень тревожности;
- уровень сформированности навыков саморегуляции;
- работоспособность;
- широта репертуара способов взаимодействия с людьми;
- богатство способов решения конфликтных ситуаций;
- сформированность умения рационально использовать потенциал группы;
- уровень развития лидерских качеств.

Регулятивно-деятельностный компонент готовности сотрудника РУВД к деятельности.

Если мотивационно-волевой компонент лежит в основе готовности руководителей среднего звена к деятельности в неблагоприятных ситуациях, то регулятивно-деятельностный компонент, как указывает Е.А. Климов [16], оказывает решающую роль на эффективность управления, являясь регулятором деятельности. Недостаточно адекватное осознание или восприятие особенностей сложившейся ситуации может крайне понизить эффективность деятельности в ней руководителя среднего звена. С развитием образ профессиональной деятельности становится все более дифференцированным, тем самым, обеспечивая высокую эффективность деятельности в неблагоприятных ситуациях. Образ профессиональной деятельности оказывает огромное влияние на профессиональную эффективность, он лежит в основе профессионализма и

развивается в течение всей жизни профессионала. Так, очень серьезные ошибки в деятельности могут возникнуть при недостаточном осознании руководителем цели деятельности. Одной из причин таких ошибок, отмеченных психотехниками еще в 20-х годах, является нечеткая постановка цели. Еще в начале нашего века немецкий психолог Ах Нарцисс экспериментально доказал, что ясность и определенность объекта устремлений повышает волевое усилие, активность организма к его достижению. Эту зависимость он назвал «специальной детерминацией воли». Когда же цель задается (или осознается) нечетко, совершается двойное зло: затуманивается цель - потребное будущее и снижается устремление к ней в настоящем.

Кроме того, М.А. Котик, А.М. Емельянов показали, что «...в процессе деятельности существует определенная системность: более значимые и неопределенные действия получают большее энергетическое и информационное подкрепление, а менее значимые, менее неопределенные - соответственно меньшее» [21]. Когда же работник (руководитель или любой другой сотрудник) неадекватно оценивает значимость и сложность действий, решаемых им задач, такая системность нарушается и это чревато ошибками и затруднениями в деятельности.

Рассматривая деятельность полководца, Б.М. Теплов [39] уделяет большое внимание качествам «практического ума», которые, на наш взгляд, можно отнести к субъектно-образной составляющей готовности к деятельности. К ним относится, например, целостность восприятия и быстрота отражения обстановки. Автор указывает, что «только рассмотрение целостного решения в его неразрывном единстве с исполнением, а никак не оценка отдельных идей или комбинаций, взятых абстрактно, дает понятие о работе ума полководца». Еще одним качеством ума полководца является быстрота ориентировки, соображения, и, следовательно, решения. Теплов называет это качество интуицией, т.е. «способностью быстро разобраться во всей сложности окружающих явлений, остановиться на самом основном и на основании учета этого основного наметить определенный план борьбы и работы».

И.С. Мангутов и Л.И. Уманский [23] выделяют следующие важные для выполнения организаторской деятельности качества, которые можно отнести к регулятивно-деятельностному компоненту готовности: психологическая избирательность (способность избирательно отражать психологические явления, психологию людей), критичность (способность видеть недостатки в действиях других людей), способность мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека, практически - психологический ум (быстрая ориентация в ситуациях, требующих практического применения знаний людей, учет взаимоотношений, психологических различий людей при группировке их коллективной деятельности).

Исследование образа профессиональной деятельности руководителя как регулятора, имеет определенные традиции, сложившиеся при изучении данной проблемы. В психологической литературе образ деятельности руководителя называется индивидуальной управленческой концепцией. Этот термин обозначает, что каждый руководитель своим индивидуальным образом понимает хозяйственные явления, сложившуюся систему производственных отношений предприятия, на котором работает и комплекс социально-экономических рычагов повышения эффективности производства. Несмотря на существование концепции управления, предпочитаемой в данном обществе, каждый руководитель осваивает ее в меру интеллектуальных и волевых способностей, личного опыта и образования, вырабатывает свою основную точку зрения и руководящую идею для освещения проблем управления, определенные предпочитаемые ведущие замыслы и принципы управленческой деятельности. Таким образом,

индивидуальная управленческая концепция руководителя (ИУКР) - это способ понимания и трактовки проблем управления, основная точка зрения и руководящая идея для их освещения, ведущий замысел, принцип управленческой деятельности.

Глубоко проработанным в психологии образа управленческой деятельности и процесса управления являются положения А.И. Китова [15]. В структуре ИУКР А.И.Китовым выделяются три взаимосвязанных блока:

1. Сверхзадача. Это - мотивационно-психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых по масштабу с основными этапами жизни человека (юность, зрелость, старость). В нашем рассмотрении сверхзадача скорее характеризует мотивационно-волевой компонент психологической готовности к деятельности.

2. Проблемное наполнение. Это интеллектуальное образование, хотя и окрашенное эмоционально. Оно определяется набором проблем, на решение которых руководитель направляет свою активность, глубиной и адекватностью отражения проблем, иерархией проблем, мобильностью.

3. Управленческие замыслы. Это - система частных концепций решения отдельных проблем. Они могут иметь разные формы. Например, индивидуальные принципы - внутренние убеждения личности, определенное ее отношение к действительности, подход к решению различных проблем.

Именно управленческие замыслы и проблемное наполнение характеризует субъектно-образную составляющую готовности к деятельности в неблагоприятных условиях.

Очень интересные данные по управленческим концепциям были получены в работе С. М. Белозерова [5]. Он исследовал определенный класс моделей, регулирующих профессиональную деятельность руководителя и отражающих обстоятельства деятельности и производственные цели, систему стратегических решений - перспективных линий деятельности предприятия в сложившейся конкретной обстановке. Они составляют содержание ведущих замыслов управленческой деятельности хозяйственного руководителя. Это – стратегические управленческие замыслы. По мысли С.М. Белозерова каждый замысел является конкретизацией ведущего замысла. В его структуру входят: плановый показатель, проблемы, возникающие при их решении, причины возникновения проблем, управленческие средства устранения причин, функциональные единицы, реализующие эти средства, информация о состоянии данной деятельности.

Замысел - это оперативно-тактическая структура, которая состоит из элементов производственного содержания, связанных между собой психологическими связями - личностными смыслами. По данным С.М. Белозерова показатели плана выполняют побуждающую функцию по отношению к деятельности руководителя, а личностный смысл придает этой деятельности индивидуальный стратегический управленческий замысел. Отражение элементов управленческих замыслов в психике руководителя среднего звена составляет субъектно-образную компоненту готовности к управленческой деятельности.

Для характеристики управленческих замыслов автор выделил четыре критерия:

- Гибкость - степень связанности программы с элементами других программ.
- Согласованность - адекватная конкретизация замысла руководителя в показателях программы (как конечных целях коллектива), показателей - в проблемах, проблем - в причинах, причин - в средствах и т. д.

- Системность - развернутый характер программы: наличие в ней ряда проблем, причин, комплекса свойств, системы функциональных единиц и т.д., отражающих разные подходы руководителя к реализации одного замысла.

- Полнота - наличие в программе всех вышеперечисленных типов элементов.

Т.С. Кабаченко [13] выделила следующие критерии, способствующие эффективному управлению.

При реализации функции планирования следует избегать смещения фокуса внимания от основных к второстепенным целям.

При реализации функции организации, особенно в динамичных ситуациях, очень важна возможность обоснования оргструктур при нововведениях, осознание важности прогнозирования социальных последствий этих нововведений и ориентировка на использование результатов прогнозов в этой сфере.

При реализации функции контроля можно выявить множество ошибок, порождаемых недостаточной сформированностью регулятивно-деятельностного представления об управленческой деятельности. По данным С. Ковалевского [18] неустойчивая профессиональная самооценка руководителей часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль. Чрезмерный контроль в этом случае возникает в структуре оборонительной позиции (в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности). Полнота, системность отражения контролируемых параметров является одним из существенных условий адекватной реализации функции контроля.

При реализации функции регулирования способствует успешности деятельности в любого типа неблагоприятных условиях богатство методов воздействия на окружающих людей, то есть широкая представленность методов распорядительного, дисциплинарного воздействия, экономических методов, методов правового регулирования, социально-психологических методов работы с персоналом.

Итак, регулятивно-деятельностный компонент готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей среднего звена управления – элемент психологической готовности, определяемый взглядами руководителя на основные проблемы в его деятельности, отражающий основные моменты и нюансы его деятельности; он лежит в основе профессионализма и развивается в течение всей жизни профессионала, оказывая влияние на его профессиональную деятельность. Характеристиками регулятивно-деятельностной компоненты готовности руководителей к деятельности в неблагоприятных ситуациях (которые имеют различные значения при различном уровне сформированности данной компоненты) могут служить:

- комплексность отражения управленческой ситуации;
- полнота и адекватность отражения сущности управленческой деятельности;
- широта и полнота отражения методов воздействия на окружающих людей и социальных последствий своих действий;
- полнота и адекватность отражения текущей ситуации;
- адекватность профессиональной самооценки.

Выводы 1. Мотивационно-волевая составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей среднего звена управления включает профессиональные мотивы, сложившиеся у субъекта деятельности, она характеризуется силой этих мотивов, способностью их влиять на деятельность, то есть иерархией мотивов. Мотивационно-волевая составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях - системообразующий элемент психологической готовности,

оказывающей определяющее воздействие на ее формирование и обеспечивающий ее реализацию на практике.

2. Операционально-мыслительная составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей среднего звена управления – элемент психологической готовности, определяющий способы и стратегии действия в управленческой деятельности.

3. Регулятивно-деятельностная составляющая готовности к деятельности в неблагоприятных условиях руководителей среднего звена управления - регулирующий элемент психологической готовности, определяемый взглядами руководителя на основные проблемы в его деятельности, отражающий основные моменты и нюансы его деятельности.

4. В целях выделения стандартного набора показателей, характеризующих уровень готовности к деятельности в неблагоприятных ситуациях руководителей среднего звена необходимо исследование, позволяющее выделить наиболее ключевые характеристики, определяющие уровень готовности руководителей среднего звена к деятельности в неблагоприятных ситуациях.