

предложен А.Г. Караяни в рамках военной психологии, решающей во много схожие задачи. При таком подходе под технологией психологической подготовки войск к боевым действиям понимается совокупность разворачиваемых по определенному алгоритму способов и средств психологического воздействия на военнослужащих, социальную и эргономическую среду в интересах формирования целевого психологического ресурса, позволяющего эффективно решать поставленные им боевые задачи¹.

Целевой психологический ресурс в самом общем понимании можно определить как совокупность личностных характеристик субъекта (когнитивных, эмотивно-аксиологических и деятельностно-поведенческих), необходимых для решения профессиональных задач определенного вида.

Детализация указанных личностных характеристик, как и разработка конкретных педагогических технологий по их формированию, актуализации и поддержанию, должны стать предметом дальнейших психолого-педагогических исследований. Представляется, что значительную помощь в решении данной научной задачи может оказать не только опыт, накопленный в рамках педагогической, военной и когнитивной психологии, но и результаты, полученные в рамках исследований, посвященных подготовке спортсменов (в том числе спортсменов-стрелков).

К настоящему времени подготовлено много исследований посвященных психологической подготовке стрелка-спортсмена, в которых описан опыт работы тренеров как в рамках традиционного тренировочного процесса спортивных школ, так и в условиях обучения курсантов в вузах МВД России, ФСИН России, в военных образовательных организациях. Существенным недостатком отдельных работ является то, что они подготовлены без участия специалистов-психологов, и, следовательно, их авторы оперируют такими категориями, как, например, «надежность выступления», «совершенствование волевых качеств», «готовность к выступлению» и другими², не позволяющими провести глубокий анализ проблемы, а также выстроить полноценную (в научном понимании) методику исследования.

Понимание важности, а также научной (теоретической) и практической значимости проблемы изучения психологических условий и механизмов, необходимых для максимально полной реализации задач огневой подготовки, позволяет сделать вывод о том, что такие исследования необходимы и должны проводиться совместно специалистами-психологами и специалистами-педагогами, имеющими многолетний опыт преподавания дисциплины «Огневая подготовка» в образовательных организациях МВД России.

Евтихов О.В.,

DOI 10.51980/2021_2_123

кандидат психологических наук, доцент
Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

«Я-Концепция» организационного лидера как компонент лидерского потенциала руководителя

Проблема развития лидерского потенциала является актуальной для младших командиров учебных групп обра-

зовательных организаций МВД России. Это обусловлено тем, что командиры учебных групп назначаются из числа

¹ Караяни А.Г. Психологическое обеспечение боевых действий личного состава частей сухопутных войск в локальных военных конфликтах. М.: ВУ, 1998. 194 с.

² Шпак М.П. Физическая и психологическая подготовка стрелка-спортсмена. М.: ДОСААФ СССР, 1979. 72 с.

курсантов в первые недели после зачисления в вуз и в большинстве случаев они не имеют соответствующей организационно-управленческой и психологической подготовки, не обладают достаточно развитыми лидерскими качествами, что затрудняет их возможности занять лидерское положение в группе. Последнее очень важно, т.к. в ситуации равного социального статуса и опыта командиров, в сравнении с другими курсантами учебной группы, для успешности руководства им необходима основа, обеспечивающая личностную правомочность отдачи приказов. Этой основой является личностный авторитет и лидерский статус. Поэтому необходима организация соответствующей работы, направленной на повышение лидерского потенциала командиров, что требует определение структуры и компонентов лидерского потенциала применительно к управленческой деятельности¹.

Слово «потенциал» является производным от латинского *potentia* («потенция»), которое трактуется в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой как возможность, то есть то, что существует в скрытом виде и может проявиться в соответствующих условиях. Иными словами, потенциал есть некая возможность, сила, включающая в себя источники и средства, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели. Применительно к лидерству лидерский потенциал в обобщенном виде обычно рассматривается как возможность и готовность индивида к эффективному лидерскому поведению. Он включает в себя совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые определяют возможности руководителя занять лидерское положение и успешно использовать лидерский ресурс в практике управления.

В контексте управленческой деятельности в структуре лидерского потенциала выделяется три базовых компоненты:

а) когнитивный компонент лидера – включает в себя Я-концепцию и профессионально-управленческое мировоззрение лидера;

б) компетентностно-поведенческий компонент лидера – включает в себя комплекс индивидуально-личностных, социальных и организационно-управленческих качеств, обеспечивающих эффективность осуществления руководителем лидерских функций и формирования его лидерского образа;

в) когнитивный компонент последователей – включает в себя образ (имидж) руководителя как организационного лидера в восприятии последователей².

На практике наиболее сложным в развитии лидерского потенциала руководителя является формирование лидерской Я-концепции. Опыт организации соответствующей подготовки младших командиров учебных групп образовательных организаций МВД России показывает, что нередко командиры, обладающие необходимыми знаниями, умениями и навыками, оказываются в недостаточной степени эффективны, потому что сами не воспринимают себя как лидеров, в результате не позволяют себе проявлять соответствующее лидерское поведение. Это требует более детального изучения специфики лидерской Я-концепции и организации дополнительной работы по ее развитию.

На основе анализа научной литературы в структуре лидерской Я-концепции организационного лидера можно выделить следующие основные составляющие.

1. Образ «Я» – субъективное представление лидера о себе. Оно включает в себя, как минимум, три интегральных компонента: Я-реальное, Я-социальное, Я-идеальное. Организационный лидер должен быть достаточно проработанной личностью, иметь четкое представление о себе и своем «Я», знать свои возможности и ограничения, принимать себя и быть полноценно функционирующей личностью. Лидеры с развитой Я-концепцией более разносторонне оценивают свои

¹ Подр.: Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя : монография. М.: ИНФРА-М, 2020. 198 с.

² Подр.: Евтихов О.В. Указ. соч.

способности и возможности. Соответственно каждый из описанных выше проекций-образов (Я-реальное, Я-социальное и Я-идеальное) может быть предметом проработки в рамках развития лидерского потенциала организационного лидера.

2. Социальная ориентация лидера. В социологическом словаре под социальной ориентацией представляется умение человека легко ориентироваться в социуме, управлять обстоятельствами, маневрировать и устраиваться в любом окружении. Под социальной ориентацией лидера обобщенно и в самом широком смысле можно представить субъективное представление лидера об окружающем социальном мире и своем месте в этот мир. В этом понимании социальная ориентация лидера непосредственно связана с такими понятиями, как «социальные интересы», «жизненные цели» и «притязания».

У человека может быть много жизненных целей, которые подчинены большей из них, — это то, чего человек хочет достичь в жизни. В жизненных целях находят отражение притязания человека по отношению к себе, собственной жизни и окружающим людям. Однако цели лидера должны быть значительны, социально значимы и привлекательны для других людей. Как отмечает У. Бланк, никто в этом мире не стал лидером за то, что он получил. Лидером человек становится за то, что он дает или может дать другим¹. Это отчасти дополняется и популярной пословицей «Человек, не имеющей собственной цели, живет для достижения целей других людей».

Можно утверждать, что если цели одного человека являются привлекательными и для другого человека и если этот другой связывает возможность удовлетворения своих целей с первым, то существует более высокая потенциальная возможность, что первый человек станет лидером по отношению ко второму человеку.

3. Самооценка лидера — является результатом собственного отношения человека к имеющемуся представлению о

себе, к своим возможностям и достижениям. В обобщенном виде самооценку как компонент Я-концепции лидера можно представить как значимость (ценность), которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности в частности.

В структуре самооценки лидера можно выделить два основных компонента — когнитивный и эмоциональный. Первый отражает знания человека о себе и своих возможностях, а второй — его отношение к себе как меру удовлетворенности собой. В процессе самооценивания эти компоненты функционируют в неразрывном единстве и знания о себе, приобретаемые субъектом в социальном контексте, неизбежно обрастают эмоциями, сила и напряженность которых определяется значимостью для личности оцениваемого содержания. При этом основу когнитивного компонента самооценки составляют операции сравнения себя с другими людьми, сопоставление своих качеств с выработанными эталонами, а также сравнение полученных результатов деятельности с имеющимися ожиданиями в отношении этого. В зависимости от образа «Я» она может быть завышенной, заниженной и приближенной к действительности.

Применительно к политическим лидерам Е.В.Егорова-Гантман отмечает, что лидеры с высокой самооценкой менее зависимы от внешних обстоятельств, они имеют более стабильные внутренние стандарты, на которых они основывают свою самооценку. В то же время чем выше самооценка у лидера, тем хуже он реагирует на ситуацию и тем ниже его реактивность. А лидеры с низкой самооценкой оказываются более зависимыми от других людей и, таким образом, более реактивными. Они являются более чувствительными к обратной связи и изменяют свою самооценку в зависимости от одобрения или неодобрения других².

Выделенные компоненты лидерской Я-концепции могут выступать в качестве ориентиров при разработке тренинговых

¹ Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. NY: Amacom, 1995.

² Егорова-Гантман Е.М. Имидж лидера : психологическое пособие для политиков. М.: «Знание России», 1994. С. 11-12.

программ повышения лидерского потенциала младших командиров образовательных организаций МВД России в рамках их профессионально-управленческой подготовки. В частности, работа по формированию лидерской Я-концепции лидерского потенциала может осуществляться по следующим направлениям:

– формирование адекватного представления лидера о себе и своих актуальных возможностях;

– усложнение Я-концепции за счет расширения воспринимаемых лидером компонентов Я-образа с выделением в них лидерских элементов;

– повышение самооценки и лидерских притязаний;

– обеспечение осознания актуальных и постановка перспективных жизненных целей с выделением в них лидерских элементов.

Струганов С.М.,

DOI 10.51980/2021_2_126

кандидат педагогических наук, доцент
Восточно-Сибирский институт МВД России (г. Иркутск)

Панова О.С.,

кандидат педагогических наук, доцент
Волгоградская академия МВД России

Организационно-правовые аспекты подготовки высококвалифицированных специалистов правоохранительных органов в современных условиях

Деятельность сотрудников органов внутренних дел, зачастую сталкивает их с ситуациями, когда применение физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия просто необходимо. По нашему мнению, именно от уровня общей подготовленности сотрудников зависит их жизнь, особенно ярко это выражается при задержании правонарушителей, представляющих реальную опасность для граждан. Для преодоления опасности и выхода из сложившейся обстановки необходимо не только иметь навыки выполнения различных приемов, но и быть готовым к различному развитию событий, что требует от сотрудника определенный уровень развития профессионального рода качеств. Компетентность сотрудника полиции формируется не только навыками применения мер принуждения, но и правовой грамотностью полицейских. Абсолютно каждый сотрудник полиции обязан показать необходимый для своей повседневной деятельности уровень профессиональной подготовленности. Особенно важно качественно пройти профессиональную подготовку сотрудникам ППС, ведь они

каждый день сталкиваются с различными обстоятельствами, так как привлекаются к различным видам несения службы ежедневно и каждый день контактируют с гражданами, формируя у населения образ сотрудника органов внутренних дел. Некомпетентный в своей деятельности сотрудник не может по праву носить погоны. В противном случае сотрудник полиции ставит под угрозу выполнение фундаментальных задач, поставленных перед полицией, в числе которых задача, указанная в п. 1 ст. 1 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» – защита жизни и здоровья граждан, что является важнейшим аспектом, отражающим важность и необходимость прохождения профессиональной подготовки качественно.

В настоящий момент профессионализму сотрудников ОВД уделяется огромное внимание со стороны населения, так как граждане приходят за помощью к сотруднику полиции тогда, когда затрагиваются их жизненно важные права и интересы,

На наш взгляд, профессиональная подготовка является крайне важным