

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

УДК 159.9

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

О. В. Евтихов

Описана авторская социально-психологическая модель развития лидерского потенциала, которая может использоваться в практике психологического обеспечения становления руководителя в качестве организационного лидера.

Ключевые слова: лидерство, руководство, развитие, лидерский потенциал.

Проблема развития лидерского потенциала руководителя сохраняет актуальность в настоящее время. В современных условиях требования, предъявляемые к руководителю, предполагают не только осуществление традиционных управленческих функций, но и выполнение лидерских функций. Их сложно, а иногда и невозможно обеспечить исключительно административными средствами.

Практика показывает, что руководитель, который является лидером для подчиненных сотрудников, пользуется уважением и авторитетом, выступает для них образцом поведения и профессиональных ценностей, способен эффективно влиять на социально-психологическую атмосферу в коллективе и формировать желательные профессиональные и морально-этические нормы поведения сотрудников. Только в лидерской роли руководителю удастся выступать агентом изменений и преобразований¹.

В данной статье представлены краткие результаты исследования, целью которого было определение специфики проявления организационного лидерства в управленческой деятельности и разработка социально-психологической модели развития лидерского потенциала руководителя как организационного лидера.

Первоначально нами была предпринята попытка внести ясность в понятийный аппарат и определить понятие «лидерский потенциал» и его структурные компоненты. Феномен «лидерство» нами рассматривался в социально-психологическом контексте, с выделением двух основных сторон — «лидер» и «последователи». На основе проведенного анализа проблемы лидерства в управленческой деятельности руководителя, а также с учетом описанных ранее сущностных характеристик лидерства² и семантического анализа понятия «потенциал» нами было сформулировано рабочее определение лидерского

потенциала: лидерский потенциал руководителя в социальной группе (подчиненном подразделении) включает в себя совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые обуславливают возможность руководителя занять лидерское положение в группе и использовать лидерский ресурс в практике управления³.

В качестве основных компонентов организационной структуры лидерского потенциала нами были выделены:

— когнитивный компонент лидера и последователей — включает в себя Я-концепцию и профессионально-управленческое мировоззрение самого лидера, а также образ (имидж) руководителя как организационного лидера в восприятии последователей;

— компетентностно-поведенческий компонент лидера и последователей — включает в себя комплекс индивидуально-личностных, социальных и организационно-управленческих качеств лидера, обеспечивающих эффективность осуществления руководителем лидерских функций и формирование его лидерского образа, а также психологическую готовность и способность сотрудников подразделения к осуществлению «последовательского» поведения;

— организационно-управленческие и социально-психологические условия проявления лидерства — включают комплекс организационных и социальных условий, способствующих проявлению организационного лидерства в организации⁴.

С учетом описанных выше структурных организационных компонентов потенциала лидера в числе основных модулей социально-психологической модели развития лидерского потенциала руководителя были выделены четыре основных содержательных модуля: 1) диагностическое обеспечение программы развития лидерского потенциала; 2) создание в организации социально-психологических условий проявления лидерства и развития лидерских качеств руководителя; 3) профессионально-управленческая подготовка руководителей; 4) социально-психологическая работа со служебными коллективами, а также консультативное сопровождение руководителей (рис.).

Диагностическое обеспечение программы развития лидерского потенциала руководителя. Успешность решения задачи развития лидерского потенциала руководителя во многом зависит от эффективности диагностического обеспечения, которое включает в себя традиционную бланково-опросниковую форму психодиагностики и ситуационно-поведенческую диагностику

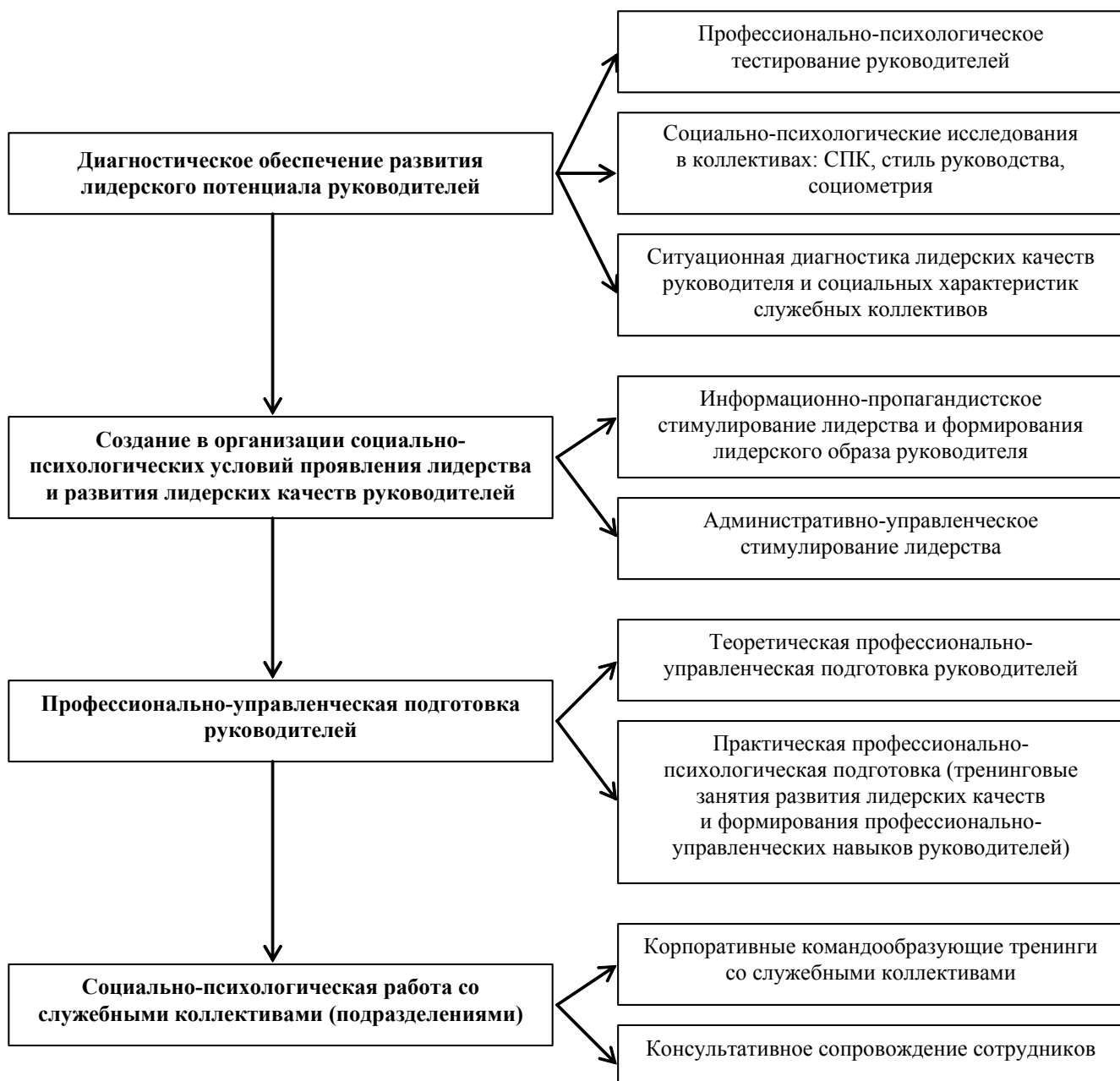


Рис. Структурные компоненты социально-психологической модели развития лидерского потенциала руководителя

(ситуационное тестирование). Традиционную бланково-опросниковую форму полезно использовать для изучения стиля управления руководителей и степени его соответствия специфике решаемых коллективами профессиональных задач и уровню развития коллективов. Ситуационно-поведенческая диагностика основана на предоставлении испытуемому возможности проявить свои качества и способности в моделируемых ситуациях управленческой деятельности. Практика показывает, что нередко ситуационная диагностика представляет более достоверную информацию по сравнению с данными, полученными с помощью метода опроса, часто подверженными сильному искажающему влиянию неадекватного представления человека о себе.

В рассматриваемом случае ситуационную диагностику уровня развития лидерских качеств руководителя полезно осуществлять в процессе ролевых и деловых игр, а также в ходе выполнения ими специальных профессионально ориентированных психогимнастических упражнений. При этом проведение ситуационно-поведенческой диагностики предполагает, с одной стороны, наличие возможностей и средств моделирования условий профессиональной деятельности, а с другой стороны, наличие процессуально-нормативных экспертных представлений об образцах (алгоритмах) эффективного профессионального взаимодействия в конкретных ситуациях и отлаженность процедур фиксации результатов деятельности в моделируемых ситуациях.

Полученные в процессе диагностики результаты полезно использовать при осуществлении профессионально-психологического отбора кандидатов на руководящие должности, если такая возможность имеется, а также для разработки индивидуальных программ психологического сопровождения руководителей.

Создание в организации социально-психологических условий проявления лидерства и развития лидерских качеств руководителя. Без создания в организации соответствующих условий успешное решение задачи развития лидерских качеств руководителя может быть труднодостижимым в связи с обеднением стимулирующего эмпирического содержания, ограничением возможностей практического проявления организационного лидерства, снижением мотивации и стремления руководителей к лидерству и проблемами переноса полученного в процессе подготовки опыта в профессиональную действительность. При этом следует учитывать, что условия и возможности для проявления организационного лидерства различаются у руководителей разных управленческих уровней и зависят также от специфики решаемых организацией (подразделением) профессиональных задач. Так, Л. Джуэлл прямо указывает, что бывают ситуации, которые препятствуют появлению предпосылок социального лидерства в контексте конкретной организации. Например, в случае выполнения постоянных, рутинных заданий начальникам нет необходимости брать на себя роль лидеров; не отличающиеся гибкостью организации, которые ограничивают возможности руководителей влиять на распределение вознаграждений, не создают тем самым предпосылок для лидерского поведения⁵.

В ряду основных условий развития лидерского потенциала руководителя, на наш взгляд, наиболее значимы следующие:

а) перцептивно-информационная доступность руководителя для сотрудников. Эта возможность может проявляться в регулярном применении руководителем таких организационно-управленческих форм взаимодействия с подчиненными, как проведение совещаний, собраний, корпоративных мероприятий (праздников, чествований сотрудников и т. п.). Трудно сформировать и поддерживать лидерский образ руководителя, которого «никто не видит и не слышит»;

б) широта возможностей руководителя для поощрения и наказания подчиненных. Руководитель, ограниченный в возможностях поощрять и наказывать своих подчиненных, ограничен и в возможности формирования лидерского потенциала среди них. При этом решающее значение для создания лидерского потенциала имеет не только наличие возможности поощрять и наказывать, а грамотное использование организационным лидером этих возможностей;

в) возможности руководителя решать организационно-социальные, а в особых случаях — личные проблемы и трудности сотрудников. Руководитель, который не может (еще хуже, если не хочет) поддерживать сотрудников в трудный период их жизни, вряд ли станет для них лидером;

г) наличие и пропаганда социально ориентированных проектов и аспектов деятельности руководителя.

На формирование образа руководителя как организационного лидера оказывают влияние не только совершение руководителем «актов лидерства», но и грамотная презентация этих действий. Это может реализовываться посредством организации и информирования сотрудников о социальных проектах, их ознакомления с решениями руководителя, имеющими важное социально-психологическое значение для подчиненных, и т. п.

Административно-управленческое стимулирование лидерства руководителей и формирование их лидерского образа в восприятии подчиненных включает: а) организацию согласованного и поддерживающего управленческого взаимодействия между руководителями разных уровней одной управленческой ветви (например, начальник отдела — начальник отделения — руководитель группы); б) подчеркивание вышестоящим руководителем при взаимодействии (общении) с сотрудниками нижестоящего подразделения лидерского статуса их непосредственного руководителя. Необходимо максимально ограничить возможность выстраивания вышестоящим руководителем непосредственного (прямого) управленческого взаимодействия с подчиненными нижестоящего руководителя, так как это исключает последнего из цепи субординационного взаимодействия и принижает его лидерский статус; в) поощрение руководителей, успешно выполняющих лидерские функции и обеспечивающих в своих подразделениях благоприятный психологический климат.

Информационно-пропагандистское стимулирование лидерства руководителей предполагает: а) создание и поддержание в организации (в подразделениях) общественного мнения о руководителях как организационных лидерах и демонстрацию образцов социального лидерства; б) символическое позиционирование лидерства традиционно выражается в представлении на обозрение портретов и фотографий первых лиц организации, цитат их выступлений, фрагментов документов, имеющих социальное значение, и т. п. При этом следует понимать, что степень символического позиционирования руководителя как организационного лидера ограничивается статусом занимаемой им должности. Такая форма создания лидерского образа возможна (даже обязательна) для руководителей высшего управленческого звена.

Профессионально-управленческая подготовка руководителей. Значимым условием успешности становления руководителя в статусе организационного лидера является формирование его профессионально-управленческой компетентности. На наш взгляд, особое внимание в процессе профессионально-управленческой подготовки руководителей необходимо обращать на формирование: профессионально-управленческого мировоззрения; компетентности в вопросах управления, руководства и лидерства; укрепление психологической готовности к организационному лидерству. Значимым компонентом профессионально-управленческой подготовки руководителей являются практические тренинговые занятия, направленные на развитие их лидерских качеств и закрепление профессионально-управленческих навыков. Ценным в тренинговой работе является не столько когнитивный компонент, сколько опыт, который является важным и необходимым для формирования умений и образования навыков.

Как отмечает С. И. Макшанов, именно тренинг помогает преодолеть ограничения, возникающие в профессиональной деятельности при традиционных методах обучения, и может выступать в качестве «моста» между теоретическими знаниями, с одной стороны, и практикой — с другой. В традиционных формах профессиональной подготовки специалист вначале получает информацию, а только через неопределенное время — возможность ее использования. Только тогда и происходит реальная оценка субъектом применимости полученных знаний и закрепление того, что от них осталось. В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и актуальной деятельности⁶.

Социально-психологическая работа со служебными коллективами (подразделениями). Основным компонентом такой работы с сотрудниками в рамках рассматриваемого вопроса является проведение командно-корпоративного тренинга со служебным коллективом в полном составе, с участием руководителя. Эта работа, с одной стороны, направлена на формирование у руководителей опыта управленческого и лидерского взаимодействия со своими подчиненными в моделируемых ситуациях, а с другой стороны — на формирование и закрепление лидерского образа руководителя в восприятии последователей его как организационного лидера. В рассматриваемой модели программа тренинга состоит из серии специальных заданий, упражнений и процедур, требующих организованного коллективного решения. Основная позиция ведущего на всем протяжении тренинга заключается в организации взаимодействия с участниками (сотрудниками подразделения) исключительно через их руководителя. Руководителю официально объявляется моделируемая проблемная профессиональная ситуация. Роль тренера состоит в оказании руководителю соответствующей консульта-

тивной и эмоциональной поддержки в процессе выполнения группового задания⁷.

Представленная модель развития лидерского потенциала может использоваться в практике психологического обеспечения становления руководителя в качестве организационного лидера, хотя, несомненно, она требует конкретизации применительно к специфике определенной профессиональной деятельности. Эффективность данной модели обеспечивается комплексностью проводимых мероприятий. Практика показывает, что попытки решения задачи повышения лидерского потенциала руководителя только за счет его профессионально-психологической подготовки и без работы с подчиненным подразделением, а также без учета социально-психологических условий, в которых протекает деятельность организации, укрепление лидерства оказывается малоэффективным.

¹ Евтихов О. В. Организационное лидерство в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (464). С. 3–5.

² Евтихов О. В. Сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 1 (44). С. 21–24.

³ Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. Красноярск, 2011. 288 с.

⁴ Евтихов О. В. Социально-когнитивная модель лидерского потенциала организационного лидера // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 1. С. 150–156.

⁵ Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.

⁶ Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: монография. СПб., 1997. С. 9.

⁷ Евтихов О. В. Тренинг лидерства: монография. СПб., 2007. 256 с.

УДК 8.4

ДИНАМИКА ОБРАЗА РЕФОРМИРУЕМЫХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ У ПОЛИЦЕЙСКИХ КАК КРИТЕРИЙ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

В.В. Ермолаев

Управление организационной культурой предполагает осознанное и целенаправленное изменение образа организации, в связи с этим можно рассматривать динамику образа реформируемой организации у полицейских как критерий управления организационной культурой сотрудников ОВД и успешности организационных изменений.

Ключевые слова: образ организации, управление организационной культурой, реформирование органов внутренних дел

Реализуемая в настоящее время реформа МВД России позиционируется как важнейший шаг модернизации всей страны и ее государственного управления. Целью реформы являются создание современной и эффективной правоохранительной системы в России и движение

к такой организации, которая соответствовала бы объективному назначению правоохранительной деятельности, ожиданиям главного ее «потребителя» — общества и его граждан.

Казалось бы, что принимаемые меры по повышению ответственности полиции как социального института перед обществом и его гражданами, осуществляемые сегодня в Российской Федерации, уже должны давать результаты в процессе повышения эффективности деятельности органов внутренних дел (ОВД) в ходе их реформирования: сокращено более 20% личного состава, значительно повышена оплата труда сотрудников, проведена реструктуризация подразделений и т. п. Однако повышения эффективности деятельности ОВД пока не отмечается, а недостижение организационных целей проявляется в следующем:

— процесс реформирования ОВД не просто «пробуксовывает», а попутно все чаще заставляет расплачиваться за этот выбор жизнью граждан и полицейских, павших от рук преступников, снижением уровня уважения и доверия населения к полиции, негативным имиджем и репутацией в самых широких слоях общества;