Психология личности спозиций управления. Психология личности в управлении - бесспорно, однаиз важнейших. Субъект управления имеет дело со сложившейся до прихода наюридическую работу и в данный правоохранительный орган личностью конкретногосотрудника. Однако проявляющаяся в его деятельности и поведении психология- не прямая экстериоризация ее психологии. В самом деле, в системе управлениямы имеем дело с личностью:

• находящейся на определенной,достаточно зрелой стадии своего развития;

• реализующей себя не вовсей системе жизнедеятельности, а в конкретной профессиональной, юридической;

• принявшей на себя вместес выбором профессиональной деятельности и вытекающие из нее цели, задачи,способы и обязательные результаты;

• не всегда осуществляющейпрофессиональную деятельность в полном соответствии с предъявляемыми кней требованиям и взятыми на себя обязательствами.

Уже это показывает, что механистичнопредставлять дело так, будто сформировавшиеся в прошлом особенности личностибудут однозначно и неизменно проявляться в профессиональной деятельности,и что стоит у данного человека только сформировать качества, как проблемабудет решена раз и навсегда. Кроме того, управление должно достигать нетолько отсроченных, но и текущих целей. Нельзя выполнить долговременныепланы, не выполняя их каждодневно. Максимальную производительность труда,ответственное и творческое отношение к делу, дисциплину, соблюдение законностии прочее каждый сотрудник должен проявлять не когда-то в будущем, а сегодня,завтра - каждодневно. Дело охраны общественного порядка и борьбы с правонарушениями,задачи, возложенные на руководителя органа, не позволяют ждать, пока всесотрудники окажутся высоко и гармонично развитыми личностями.

Движение кадров, котороесейчас особенно велико, в определенном масштабе было и будет всегда, вобщем случае делает такую задачу недостижимой. Практически всегда в организациибудут молодые, недостаточно опытные, в чем-то не отвечающие предъявляемымим требованиям работники. Между тем все это не может служить ни малейшимоправданием невыполнения планов и задач юридическим органом. Надо выполнятьи решать их каждый день и наилучшим образом. Это говорит о том, что искатьрешения проблем личности в каждом конкретном органе только на путях ееформирования и развития (при всей их важности и необходимости) все же нельзя.Кроме того, это и неверно, так как не соответствует реальной психологииличности, существующей и проявляющейся в системе управления. Какова жеона?

Актуальная психологияличности. В последнее время получают развитие идеи системного, динамического,социально-психологического понимания личности и ее движения в системе социально-психологическихсвязей. Известный психолог А.Н. Леонтьев считал, что надо отказаться оттрадиционного для эмпирической психологии эгоцентрического "птоломеевского"понимания человека в пользу "коперниковского". "Тот "таинственный" центрличности, который называем "Я", - писал А.Н. Леонтьев, - центр этот лежитне в индивиде, не за поверхностью его кожи, а в его бытии"1.

1 ЛеонтьевА.И. Деятельность. Сознание. Личность. - М., 1975. - С. 229.

Внешние причины действуютчерез внутренние условия, и наоборот. Поэтому то, что мы наблюдаем на службеу конкретного работника как его психологическую особенность,как проявляющуюся, актуальную психологию, не представляет собойчистого, рафинированного проявления присущих его психике устойчивых свойств.Они всегда - продукт преломления его качеств в данной деятельности и условиях.Если изменить условия и деятельность, то как-то изменится и эта, казавшаясянам точно определенной особенность.

На механистичность созерцательной,лишенной деятельностного начала трактовки психологии личности указал Л.В.Петровский1. Представление, что личность лишь избирательно обнаруживаетте или иные потенции из своего обширного внутреннего "тайника", чуть приоткрываяего и "выпуская" то, что соотносится с конкретными обстоятельствами, выглядитупрощенным. Диалек-тичнее полагать, что внешние условия так или иначе меняютпроявление любых внутренних потенций. "Важнейшие характеристики личности,которые традиционно пытались усмотреть в наборе имманентных качеств индивида,видимо, следует искать не только в нем самом, но и в других людях"2.Ведь процесс актуализации их в деятельности детерминирован не только изнутри.Осуществляя деятельность, личность включается в систему предметных и социальныхсвязей, которые неизбежно отражаются на том, как меняется ее психологияв данной деятельности. Мы наблюдаем при этом не застывшую психологию личности,но личности, движущейся в системе общественных отношений, в системе взаимодействийи общения с другими людьми, что находит отражение в ее психологии3.

"Феномены индивидуальнойпсихологии личности в действительности существенно преобразуются в условияхсовместной деятельности и общения, характерных для данного уровня развитиягруппы, в которую включена личность. Индивидуально типичное в личностивыступает как социально-психологическое".4 Простой пример: вобстановке общего порядка, дисциплины, определенной чинности, которая характернадля московского метро и поведения людей в нем, даже отчаянно разнузданныеличности ведут себя прилично, совсем не так, как в какой-то компании, наулице или трамвае, их актуальная, действующая, обнаруживающаяся в даннойситуации психология несколько иная.

Приведенные рассуждения побуждаютк отказу как от крайнего релятивизма - представления о полной ситуативностипсихологии человека, так и от ортодоксального механицизма - представления,что в любой деятельности и в любых ситуациях личность проявляется ригидно,в неизменном виде. Последний в теории и практике распространен сейчас большеи должен быть преодолен, что особенно важно для повышения эффективностиуправления.

Организационно-деятельностныйподход к психологии личности в управлении. Приведенные теоретическиерассуждения важны, так как имеют прямой выход на прикладные решения проблемыличности в управлении и обеспечивают их более грамотное психологическоерешение.

Если деятельность и психологияличности взаимосвязаны, то в управлении мы имеем дело не с "чистой", неизменнойпсихологией личности, а с актуальной психологией, в которой представленыее основные особенности, с тем, что обусловлено ее деятельностью и организационнымиусловиями.

1 Петровский А.В. Личностьв психологии с позиций системного подхода. // Вопросы психологии. - 1981- № 1. - С. 57-66.

2 Там же. С.64.

3 Ломов Б.Ф. Личностьв системе общественных отношений. // Психологический журнал. -1981. - №1. - С. 3-17; Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. - 1981. - № 5. - С. 3-23.

4 ПетровскийА.В. Указ. соч. - С. 62.

Говоря упрощенно,конкретная личность стремится к чему-то на работе, намечает, думает, добиваетсячего-то не только в силу прочно присущих ей индивидуальных особенностей,но и под влиянием того, что ее окружает на работе, что она делает по обязанности.Это психологически объясняет, например, почему недостаточно дисциплинированныйи воспитанный сотрудник ведет себя более дисциплинированно и воспитанно,если вся обстановка в организации стимулирует это. Напротив, даже в принципедисциплинированный сотрудник в обстановке общей неорганизованности и беспорядкаможет снижать требовательность к себе, степень ответственного отношенияк делу и, расслабляясь, допускать снижение дисциплинированности. Вся нынешняяжизнь убеждает, как с изменением общей обстановки в стране миллионы людей,вроде бы не став другими, стали вести себя иначе. Задача управления вюридическом органе и состоит прежде всего в том, чтобы создать организационныесоциально-психологические условия, которые будут оказывать мобилизующее,стимулирующее, организующее, возвышающее и развивающее влияние на персоналв целом и каждого сотрудника в отдельности.

Не менее важен учет того,что психология личности может сильно меняться под влиянием осуществляемойдеятельности, психология сотрудника, юриста - под влиянием правоохранительной,юридической деятельности.

Влияние деятельности на личностьвзаимообусловлено и зависит от степени слияния личности, деятельностии организации, что выражается в ряде феноменов актуальной (реальнофункционирующей и обнаруживающейся) психологии личности:

• в образе деятельности- совокупности представлений данного сотрудника о том, какие цели изадачи перед ним стоят в юридическом органе, какой смысл они имеют длянего, как к ним относиться, чего реально ему надо добиваться, как добиваться,какими действиями, способами и приемами, какие усилия надо прилагать, какойрезультат его удовлетворяет и пр. Нормативные, долженствующие цели, задачи,средства, способы деятельности практически всегда воспринимаются индивидуализированно,могут иметь большое или никакое значение для конкретного работника, неодинаково приниматься к реализации, исполняться и пр. Степень совпадения-несовпаденияактуальных, реально функционирующих в психологии юридического работникацелей, задач, мотивов и прочего может колебаться в большом диапазоне;

• в образе организации,являющемся продуктом социального восприятия конкретным сотрудникомсвоей организации, ее жизни, деятельности, системы управления в ней, личностируководителя. Как и при всяком восприятии, образ этот не фотографичен,а индивидуален, субъективен, пристрастен и характеризует то, как видитсясотруднику эта общность: что это такое, что она призвана' делать, что вдействительности делает, каковы ее реальные психология и мораль, каковыв действительности люди, из которых она состоит, как они относятся к организации,ее целям и как на деле участвуют в достижении их и пр.;

• в деятельностной позициии линии поведения сотрудника юридического органа - избранной им (наоснове сложившегося образа деятельности, об-

раза организации и имеющихсяиндивидуально-личностных особенностей) системы отношений к различным вопросамжизни и деятельности в юридическом органе, а также тактики поведения (каксовокупности способов и приемов их реализации и достижения поставленныхперед собой целей), которые также могут по-разному соотноситься с должными(оптимальными).

Психологическая включенностьличности в деятельность - степень психологического взаимопроникновенияличности и деятельности, личности и организации. На полюсах возможногодиапазона различий находятся: показная деятельность (квазидеятельность),характерная лишь имитацией соответствия должному и маскировкой действительногоотрицательного отношения к нему, и добросовестная, максимально увлеченная,заинтересованная, творческая деятельность сотрудника, юриста, целиком отдающегосяделу. Только последняя отражает полное слияние личности и деятельности,включение в нее всей психологии и ее потенций, и вместе с тем наиболееблагоприятное и сильное влияние ее на психологию личности, интенсивноеразвитие под ее влиянием.

Отчетливое представлениео том, каковы характеристики этих феноменов у каждого в отдельности сотрудника,непрерывная оптимизация их, достижение максимальной психологическойвключенности личности в деятельность выступают вторым стратегическии тактически значимым психологическим направлением управленческих воздействийна личность. Это реализуется в психологически и педагогически грамотнойработе с персоналом и во всем процессе текущего управления.