

Преступники насильственного типа более агрессивны и враждебны по сравнению с преступниками корыстного типа. Вероятно, это можно объяснить тем, что преступники насильственного типа предпочитают воспринимать внешнюю среду как враждебную. Проявляют импульсивность, агрессию и расчетливость при любых социальных контактах, представляющих малейшую угрозу для их личной безопасности.

Мы провели сравнительную характеристику форм агрессии преступников корыстного и насильственного типа.

Для выявления значимых различий между формами агрессии преступников корыстного и насильственного типа был применен критерий Манна-Уитни.

С помощью статистической обработки результатов было выявлено, что существуют значимые различия в формах агрессии таких как:

«Физическая агрессия» Преступники насильственного типа чаще испытывают физическую агрессию, т. е. использование физической силы против другого лица, по сравнению с преступниками корыстного типа. По нашему мнению может и не быть. В насильственных преступлениях часто проявляется жестокая это можно объяснить тем, что у преступников насильственного типа собственная агрессия проецируется вовне, вследствие чего ситуации, в которые они попадают, воспринимаются нередко как потенциально опасные или угрожающие, хотя на самом деле этого агрессивность: причинении тяжелых физических и психических травм.

«Вербальная агрессия» Преступники насильственного типа чаще испытывают вербальную агрессию, т. е. выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание словесных ответов (угроза, проклятия, ругань). По нашему мнению эта особенность формируется еще в детском возрасте. Супружеские склоки влияют на поведение ребенка и распространение агрессии на объекты и ситуации за пределами семьи, в виде вербальной агрессии.

«Аутоагрессия» Преступники насильственного типа чаще испытывают аутоагрессию или чувство вины, т. е. отношения и действия по отношению к себе и окружающим, проистекающие из возможного убеждения самого обследуемого в том, что он является плохим человеком, поступает нехорошо (вредно, злобно). Чаще всего такие преступники оправдывают себя и свое поведение, хотя знают, что поступают не хорошо.

**Биктагирова А.Р.**

**г. Уфа, Академия ВЭГУ**

### **Успешность деятельности руководителя: психологический аспект.**

Проблема успешности профессиональной деятельности, в частности управленческой, имеет много аспектов: социальный, экономический, юридический, психологический и т.д. В аспекте психологии ключевым звеном понимания природы успешности является сама деятельность, ее психологическая характеристика.

В рамках социальной психологии, психологии управления и акмеологии успешность деятельности руководителя изучается в различных срезах: изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности (И.В. Антоненко, А.В. Батаршев, В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, О.М. Заленина, Л.Д. Кудряшова, В.С. Лазарев); изучены важные качества, способствующие достижению успеха в управленческой карьере (Е.Н. Могилевкин, Е.Г. Молл, Б. Швальбе, А.Я. Кибанов, Д.Холл); спрогнозировано профессиональное развитие руководителя (А.И. Китов, Б.Б. Косов, Л.А. Ясюкова); изучено эффективное управленческое взаимодействие и воздействие (А.Я. Кибанов, А.И. Шипилов, Л.Н. Аксеновская); исследованы

социально-перцептивные процессы в управлении (Н.В. Волкова, В.Н. Князев); разработаны различные модели личности руководителя производственной организации (Р.Б. Гительмахер, А.Л. Журавлев, Д.П. Кайдалов, А.И. Китов, А.Г. Ковалев, Б.Б. Коссов, Б.Д. Парыгин); изучены факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры (А.А. Дергач, Клаус).

Если обратиться к имеющимся подходам к изучению «успешности управленческой деятельности», то можно убедиться, что взгляды различных авторов на природу и предпосылки успешности профессиональной деятельности, зачастую, не совпадают.

Занимаясь исследованиями в области карьеры руководителя, Д. Холл предложил теорию психологического успеха. В качестве наиболее важной переменной процесса развития карьеры он выдвигает самоутверждение человека. Человек, который рассматривает себя как способного эффективно и успешно действовать в окружающей среде, обладает положительным самоотношением и высоким самоуважением. Д. Холл выдвигает положение, согласно которому человек, обладающий компетентностью и личностными характеристиками, соответствующими его карьерной роли, достигает успеха в карьере, и его «карьерная идентичность» подрастает. Это означает постановку новых карьерных целей, формирование новых аспектов личности в рамках карьерного процесса, а также то, что все большая часть «общей личной идентичности» вкладывается в карьерную роль, то есть человек становится все более личностно включенным в карьерный процесс. Психологический успех в этом случае определяется как чувство личной гордости за свою профессиональную деятельность, свои достижения, в противовес внешней оценке успеха.

Понятие успешной карьеры руководителя связывается с успешным профессиональным самоопределением, успешной профессиональной, карьерной адаптацией, что нашло отражение во многих теориях карьерного развития (Е.Н. Могилевкин, Е.Г. Молл, Б. Швальбе, А.Я. Кибанов).

С точки зрения социальной психологии, совокупность факторов личностной организации, влияющих на успешность управленческой деятельности, включает личностные характеристики индивида, уровнем знаний, способностей, степенью развития профессионально значимых качеств. И.С. Мангулов и Л.И. Уманский разработали теоретическую модель личности руководителя. В разработанной модели авторы выделяют следующие группы свойств личности руководителя: общие качества (общительность, общий уровень развития, практический ум, наблюдательность, работоспособность, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность, самообладание); направленность организаторской деятельности; индивидуальный диапазон; подготовленность к деятельности; специфические свойства (организаторское чутье, избирательность, ум, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность); склонность к организаторской деятельности.

А.К. Маркова предложила выделить критерии профессионализма: стремление развивать себя как профессионала; внутренний локус профессионального контроля; объем осознаваемых признаков профессионала; целостный образ себя как профессионала; способность к саморазвитию средствами профессии; компенсация недостающих качеств.

По мнению Krumboltz, важные личностные качества руководителя, способствующие успешности его деятельности – это способность к ясному самопониманию; реальные, адекватные представления о своих способностях и возможностях; четкие и ясные цели и ценности; умение искать и находить необходимую информацию; рассматривать множество альтернатив; умение планировать и организовать свои действия; способность к эффективному

самоконтролю; умение получать удовольствие от процесса реализации своих планов; преодолевать нерешительность и сопутствующую ей тревожность.

В современных условиях рыночных отношений особенно значимыми факторами для успешного развития управленческой деятельности признаются внешняя и внутренняя среда (А.А. Деркач, В.М. Попов, С.И. Ляпунов, Е.А. Могилевкин).

Как отмечает А.А. Деркач, социально-психологический анализ внутренней среды организации предполагает учет составляющих: интеракция; внутрифирменные отношения; внутрифирменное общение; социальная перцепция, выражающаяся во взаимном восприятии руководителя и подчиненных; взаимопонимание. Следовательно, для эффективности совместной работы важно, чтобы взаимодействие между руководителем и членами коллектива было продуктивным, таким образом, необходимо соблюдать принципы здорового социально-психологического климата; принцип уважения, субординация; принцип сплоченности (взаимопомощь, поддержка, взаимопонимание, чувство принадлежности данной организации); принцип гуманизма (чуткость, отзывчивость, справедливость и человечность, доверие, искренность), то есть принципы, способствующие установлению отношений доверия, раскрытию личностных потенциалов и достижению эффективных результатов каждого работника в совместной деятельности. С социально-психологической точки зрения значимыми критериями, влияющими на успешность управленческой деятельности, являются связь с внешней средой организации. А именно, умение налаживать взаимоотношения с конкурентами, а так же ориентир своей деятельности на потребителя и создание прочных взаимоотношений с партнерами, основанных на доверии, может стать для руководителя предпосылкой успеха его деятельности.

Достижение успешности руководителя в своей профессиональной сфере, по мнению А.Г. Ивашкина, представляет собой взаимосвязанный двусторонний процесс. С одной стороны, личность руководителя должна успешно противостоять деструктивным влияниям специфических условий управленческой деятельности, а с другой, используя перспективные возможности профессии управленца – активно развивать свой профессиональный и творческий потенциал.

В результате проведенного теоретического анализа социально-психологических детерминант успешности управленческой деятельности, мы пришли к следующему заключению:

Качества руководителей изучаются в экономической и психологической интерпретации в контексте успешности деятельности, с превалирующей опорой на данные зарубежных исследователей и их теоретических предпочтений.

Набор показателей успешности руководителя имеет устойчивую повторяемость: мотивация достижений, интернальный локус-контроля, склонность к риску, ценность деятельности и целеполагание, что составляет инвариантную часть психологического портрета руководителя. В большинстве работ исследуются отдельные психологические феномены.

Другим направлением исследований являются попытки типологизировать успешных руководителей, которые характеризуются субъективным выбором оснований.

В работах последнего времени формируется еще одно направление – поиск интегральных характеристик и потенциальных возможностей руководителей.