

## **Исполнительская деятельность личности как основание эффективности его труда**

Узденова А.М., Семёнова Ф.О.

ФБГОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева» (Карачаевск)

Проблема повышения эффективности труда в XXI веке является одной из основных в науке. Являясь междисциплинарной, она находится в фокусе внимания экономики, менеджмента, психологии, педагогики, физиологии, этики и др. Более того, некоторые аспекты трудовой деятельности регулируются законодательно. Так трудовой и гражданский кодексы закрепляют исполнение обязательств, взятых на себя добровольно юридическим или физическим лицом при заключении договора. Что особенно актуально, учитывая тот факт, что любая трудовая деятельность в РФ должна быть оформлена посредством заключения трудового договора.

Однако особенностью современных исследований является их направленность в большей степени, как бы это не парадоксально звучало, на повышение эффективности труда посредством увеличения исполнительности работника. Столь своеобразный выбор способа решения данной задачи обусловлен складывающейся тенденцией пренебрежения своими обязанностями работниками самых разнообразных сфер деятельности. Необходимо отметить, что, не затрагивая вопросы коррупции, данное исследование ограничивается поиском психологических детерминант данного явления, а именно: влияние типа исполнительской деятельности работника на эффективность его трудовой активности.

Под понятием «исполнительская деятельность», вошедшим в активный понятийный аппарат психологической науки в 70 – 80-х гг. XX в., благодаря исследованиям Анисимова О.С., Журавлёва А.Л., Китова А.И., Скворцова В.В., Шелепова Е.П. и др., понимается система (совокупность) методов, приёмов и техник реализации управленческих решений, принятых аппаратом управления, руководителями или коллегиальным органом управления (самоуправления) и доведённых до субъекта исполнения в форме приказов, распоряжений, указаний, поручений, просьб и т.д. (Журавлев А.Л., 2007).

Типологию исполнительской деятельности и исполнителей А.Л. Журавлёва образует система из 8 типов: творческий тип, сверхнормативный тип, нормативный, преобразующий, пассивно следующий, низкомотивированный, уклоняющийся. В основе данных типов лежат специфические сочетания семи основных свойств исполнительской деятельности: целенаправленность – разбросанность (бесцельность) исполнения, заинтересованность – незаинтересованность, самостоятельность – зависимость, организованность – стихийность исполнения, ответственность – безответственность, компетентность

(профессиональность) или некомпетентность (непрофессиональность) исполнения, креативность (творческий характер) – рутинность исполнения (Журавлев А.Л., 2007).

Данная классификация была дополнена Галкиной И.А. новыми типами исполнительской деятельности, выделенными при изучении трудовых коллективов с работниками с высшим образованием, сочетание характеристик которых выходило за пределы классификации исполнительской деятельности А.Л. Журавлёва: «тип долженствования», «энтузиаст» (Галкина И.А., 2009).

Классификация, предложенная А.Л. Журавлёвым, предоставляет все преимущества хорошего инструмента не только в дифференциальной диагностике, но и в профилактике, и более того, в коррекции. Основание, на котором была выдвинута типология исполнителей и исполнительской деятельности А.Л. Журавлёвым, позволяет описывать новые специфичные для той или иной популяционной группы типы, существование которых допускал и сам автор.

Возможность коррекции, а также профилактики формирования низкоэффективных типов исполнительской деятельности и исполнителей поднимает человечество на новую ступень понимания проблемы повышения эффективности труда.

#### **Литература**

1. Галкина И.А. Взаимосвязь самооценки личности и характеристик исполнительской деятельности. Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2009.
2. Журавлёв А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал, 2007, том 28, №1. С. 6 – 16.