

УДК 159.9:316.35

## ПРОБЛЕМА ИСПОЛНЕНИЯ ГРУППОВЫМ СУБЪЕКТОМ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ

**В. Э. Третьякова**

*Воронежский государственный университет*

В статье анализируется проблема малой группы как субъекта исполнения собственных решений, раскрывается ее перспективность с теоретической и практической точки зрения. Актуальность разработки заявленной проблемы связана с необходимостью совершенствования разнообразных форм социальной регуляции деятельности, поведения, общения людей, обеспечения инициативного и добросовестного выполнения принятых решений. Показано, что изучение исполнительской деятельности группы с позиций субъектного подхода к ней позволит расширить имеющиеся на сегодняшний день представления об особенностях этой деятельности, реализуемой не индивидуальным, а групповым субъектом. Автором проанализированы основные типологии исполнителей, а также выявлена и обоснована последовательность этапов исполнения группой принятого ею решения. Теоретические положения статьи могут лечь в основу рекомендаций, направленных на совершенствование исполнения групповым субъектом принятых решений, что важно для малых групп, функционирующих в сферах производства и управления, в системе образования, в области семейных отношений.

**Ключевые слова:** *малая группа, групповой субъект, исполнительская деятельность, группа как субъект исполнения решений, этапы исполнения принятого решения.*

## THE PROBLEM OF THE GROUP SUBJECT'S DECISION EXECUTION

**V. E. Tretiakova**

*Voronezh State University*

The article is concerned with the problem of a small group as the subject of decision execution. It is shown that this problem is perspective both from a theoretical and practical point of view. The relevance of the stated problem is related with the need to improve the regulation of various forms of social activities, behavior, communication between people, providing proactive and diligent decision execution. It is shown that the study of group's implementation activity from the standpoint of the subject approach will expand the evidence to date understanding of the features of this activity performed not by individual but by the group subject. The author has analyzed the main typology of performers. The sequence of steps of group's decision execution was established. Theoretical basis of the article can form the main recommendations that will improve the execution of the group subject's decisions. It is very important for small groups operating in the production and management areas, in education, in the area of family relations.

**Keywords:** *small group, group subject, implementation activity, group as the subject of decision execution, the sequence of steps of group's decision execution.*

В современном обществе все острее ставится вопрос об исполнительской деятельности как основополагающем элементе успешного осуществления принятых решений в любых сферах социальной практики. Ведь недостаточно решение принять, важно привести его в исполнение, осуществить. Даже самое хорошее решение может остаться благим пожеланием, если не будут предприняты шаги к его воплощению в жизнь, либо оно может быть безнадежно испорчено некачественным его осуществлением. Именно исполнение делает принятое решение взвешенным и обоснованным.

Проблема исполнительской деятельности, находясь на стыке экономики, менеджмента, психологии, педагогики, физиологии, этики, является междисциплинарной, что подчеркивает актуальность ее разработки. Она связана с необходимостью совершенствования разнообразных форм социальной регуляции деятельности, поведения, общения людей, выработки оптимальных способов воздействия на сознание и поведение человека, которые обеспечивают

инициативное и, что немаловажно, добросовестное выполнение принятых решений.

В психологической науке проблематика исполнения в основном изучается в рамках организационной психологии и психологии управления, где исполнительская деятельность рассматривается как реализация управленческих решений, приказов, распоряжений, а также в психологии труда, военной психологии, психологии искусства. Соответственно объектами исследований выступают сотрудники производственных организаций, работники офисов, госслужащие, управленцы, военнослужащие, сотрудники силовых структур, музыканты [1–7 и др.].

Единичными являются исследования, направленные на изучение субъектов, которые, как правило, не идентифицируют себя с ролью исполнителя. Это характерно, в частности, для системы образования и относится как к педагогам, так и к обучающимся [8, 9].

Проведенный нами анализ литературы показал, что в такой формирующейся сегодня об-



ласти психологических исследований, как психология исполнительской деятельности, имеются явные белые пятна, обусловленные, во-первых, тем, что преимущественно изучаются ситуации, когда исполнители реализуют не собственные, а принятые другими лицами решения; во-вторых, исследования сосредоточены в основном на таких областях общественной жизни, как производство, менеджмент, правопорядок и оборона страны, искусство, и практически не затрагивают образование как весьма значимую сферу социума; в-третьих, в качестве исполнителя в разработках психологов выступает прежде всего индивидуальный субъект, за счет чего складывается впечатление игнорирования того жизненного факта, что исполнителем может быть и группа как единый субъект исполнения решений, причем не только предложенных ей извне, но и принятых самостоятельно.

В центре наших научных интересов стоит малая группа как субъект исполнения решений, причем в первую очередь принятых ею самой. В определении малой группы мы следуем за К. М. Гайдар, которая под групповым субъектом понимает системное и динамическое качество малой группы, проявляющееся, когда она осуществляет свою жизнедеятельность в социальной системе, взаимодействуя как единое целое с социальным окружением, в том числе преобразовывает ситуации жизнедеятельности и саму себя, осознавая при этом, что именно она является источником этих действий и преобразований [10].

Поскольку в социальной психологии отсутствуют работы, в которых бы исследовалась группа как субъект исполнения решений, изложение нашей позиции по данной проблеме предварим анализом накопленных к настоящему времени теоретических положений и эмпирических фактов об исполнительской деятельности и исполнителях – в основном из области организационной психологии и психологии труда.

Практические запросы общества в конце XX в. обусловили разработку психологии исполнительской деятельности. Однако движение научной мысли в этой области осуществлялось своеобразно: первоначально изучались смежные с исполнительской деятельностью вопросы, и лишь позже психологи обратились непосредственно к самой категории исполнительской деятельности, изучению ее особенностей, типов, психологических характеристик исполнителей. Так, в российской психологии были изучены проблемы индивидуальных стилей трудовой деятельности, взаимодействия руководителя и подчиненных, факторов регуляции

поведения и деятельности подчиненного, совместной деятельности [11–16].

Позднее были выделены содержательные, типологические характеристики исполнительской деятельности, социально-психологические свойства и типы исполнения, раскрыты психологические особенности исполнителей [4, 17–20 и др.].

Согласно точке зрения А. Л. Журавлева, значимость исполнительской деятельности в современном мире обуславливает возможность ее выделения в отдельное научное направление исследований, которое впоследствии может образовать самостоятельный раздел организационной психологии [21].

Под исполнительской деятельностью, или исполнением, А. Л. Журавлев предлагает понимать «совокупность (или систему) методов и приемов реализации управленческих решений, принятых аппаратом управления, руководителем или коллегиальным органом управления и самоуправления и доведенных до субъекта исполнения в форме приказов и распоряжений, поручений и просьб и т. д. Под субъектом исполнительской деятельности подразумевается не только индивидуальный исполнитель, но и трудовой коллектив в целом, либо отдельные его части (например, коллегиальные органы, автономные группы и т. п.)» [18, с. 136].

Исполнительская деятельность, согласно А. Л. Журавлеву, обладает следующими социально-психологическими свойствами, каждое из которых имеет свою полярную характеристику [17, 18]:

1. Целенаправленность – разбросанность (бесцельность). Раскрывает степень сосредоточенности и сконцентрированности на достижении целей и задач, содержащихся в управленческом решении.

2. Заинтересованность (мотивированность, увлеченность) – незаинтересованность исполнения. Характеризует отношение субъекта к принятым решениям как к значимым или не значимым для себя.

3. Самостоятельность – зависимость исполнения. Показывает, была ли выполнена задача, стоящая перед субъектом исполнительской деятельности, собственными силами или с использованием помощи со стороны.

4. Организованность – стихийность исполнения. Указывает на планомерность и дисциплинированность реализации решений, выполнение их в точности и строгом порядке или, наоборот, стихийность и непоследовательность в осуществлении решения.

5. Ответственность – безответственность исполнения. Выражает уровень переживания

субъектом своей обязанности реализовывать управленческие решения, принятие или принятие на себя ответственности за результаты их реализации.

6. Компетентность (профессиональность) – некомпетентность (непрофессиональность) исполнения. Характеризует соответствие знаний, умений, навыков и опыта исполнителя сложности поставленной задачи, то есть подготовленность субъекта к реализации управленческих решений.

7. Творческий характер (креативность) – рутинность исполнения. Раскрывает степень присутствия в исполнительской деятельности чего-то нового, оригинального, заранее не предусмотренного в управленческом решении, но при этом качественно его дополняющего.

Изучение литературы по интересующей нас проблеме свидетельствует, что у некоторых авторов встречается негативное толкование исполнительской деятельности, при котором исполнитель наделяется в основном нежелательными чертами. Так, Е. В. Барина, характеризуя взаимодействие руководителя и подчиненного, среди возможных вариантов трудолика, карьериста, саботажника-манипулятора выделяет и вариант исполнителя, поведение которого отличается, с ее точки зрения, пунктуальностью и аккуратностью в работе, точным следованием полученным указаниям, но одновременно – консервативным подходом к выполнению поставленных задач, потребностью в четких инструкциях, отсутствием инициативы, избеганием новой работы, стремлением свести личную ответственность к минимуму [22].

Нам представляется, что такая трактовка является некоторым упрощением сути исполнительской деятельности и ограничивает возможности ее психологического исследования. Подтверждением тому являются различные варианты типологий исполнительской деятельности, предложенные в психологии управления, организационной психологии. Например, В. М. Шепелем выделены следующие типы исполнителей [23]:

- коллективисты: общительные, активно поддерживают общественные начинания;
- индивидуалисты: склонны к персональной ответственности и самостоятельности;
- претензионисты: тщеславны, склонны к обидчивости, хотя всегда находятся в центре внимания;
- подражатели: имитируют чужие манеры с целью избегания осложнений;
- пассивные: слабовольны, не проявляют инициативу;
- изолированные: характеризуются несносным характером.

Отметим, что хотя данная типология довольно точно отражает разнообразие исполнителей, которое можно найти практически в любой организации, представляется, что в ее основание автором было положено смешение индивидуально-психологических и социально-психологических критериев, что снижает ее научную ценность.

Рассмотрим также типологию госслужащих В. А. Мальцева, базирующуюся на стилях мышления, которые как бы «окрашивают» исполнение производственных функций работником [24]:

- а) инновационный стиль: характеризуется инновационным мышлением, нацеленностью на новые технологии, творческим подходом, генерацией идей;
- б) активно-созидающий стиль: мышление традиционное, сотрудник уверен в себе, работает с высокой самоотдачей, стремится добиться поставленных целей законным путем;
- в) пассивно-исполнительский стиль: у сотрудника ригидное мышление, он выполняет свои служебные обязанности строго в рамках инструкции, при этом инициатива полностью отсутствует.

Типы исполнителей могут быть выделены и в зависимости от конкретного этапа профессионального становления работника [25]:

1) адаптирующийся специалист. На этом этапе структура деятельности сотрудника неполная, интенсивность работы невысока, он нуждается в помощи для выполнения служебных обязанностей. Много времени требует от него освоение профессиональных навыков. Кроме того, наблюдается повышенный уровень активизации психических функций, связанных в первую очередь с анализом производственной среды, а не с принятием решений;

2) стабильно функционирующий специалист. На данном этапе сотрудником уже освоены все элементы профессиональной деятельности, ее виды стали более разнообразными, а его профессиональная продуктивность и социальный статус достигли высокого уровня. Основная роль этапа стабилизации заключается в том, что работник воспринимает новый образец действий и превращает его в норму. Он принимает быстрые и точные решения, однако реализует свои навыки, главным образом, в стандартных ситуациях;

3) специалист-новатор. Профессиональная деятельность сотрудника интенсивно развивается, в результате преобразуется таким образом, что он начинает фактически производить принципиально новый продукт, например, новые знания, гипотезы, технологические решения, методы работы и т. д.



Анализ показывает, что данная типология, разработанная Е. Э. Смирновой, перекликается с изложенной выше типологией В. А. Мальцева. Во всяком случае, специалисту-новатору по описанию соответствует инновационный стиль мышления, а стабильно функционирующему специалисту – активно-созидающий. Важно подчеркнуть: большая часть авторов считает, что исполнительская деятельность отнюдь не исключает ни активности, ни инициативности, ни творческого начала ее субъекта, в ней раскрывается личность исполнителя, присущие ему склонности и ресурсы.

М. С. Шапошников выделил типы исполнителей, специфичные для военнослужащих [26]:

- формально-исполнительный тип – военнослужащие, для которых военная служба не представляет интереса, они равнодушны к возможностям профессионального роста в ходе ее прохождения;

- манипулятивный тип – его представители в службе преследуют прежде всего личные цели, но если их цели совпадают с целями воинского подразделения, они могут демонстрировать инициативность, самостоятельность, принципиальность, умение отстаивать свое мнение;

- нормативно-исполнительный тип – имеющим его военнослужащим свойственны целеустремленность, ответственность, решительность, самостоятельность, заинтересованность, компетентность, их привлекает возможность карьерного роста, повышения уровня своего профессионализма.

На основе сочетаний семи приведенных выше свойств исполнительской деятельности А. Л. Журавлев описал следующие типы исполнителей. Последовательность их перечисления определяется в его типологии соотношением двух критериев – степенью направленности сотрудника на выполнение указаний руководителя и степенью его усилий по реальному их выполнению [17, 18].

1. Творческий тип. Представители данного типа вносят в свою деятельность содержательную или творческую прибавку (например, новые варианты решения, совершенствование способов их выполнения и пр.), которая не подразумевалась при постановке задачи. Высокого уровня достигают следующие свойства исполнительской деятельности: креативность, компетентность и самостоятельность, среднего – целенаправленность и организованность. Заинтересованность и ответственность могут быть высоко развиты, но это не является обязательным условием.

2. Сверхнормативный тип. Исполнитель выполняет больше, чем ожидается руководителем или устанавливается нормами, стандартами

и т.п. Его работа характеризуется высоким уровнем целенаправленности, заинтересованности и организованности, остальные свойства исполнительской деятельности также могут находиться на высоком уровне, однако компетентность и креативность у данного типа обычно достигают лишь среднего уровня.

Несмотря на то, что «основные» социально-психологические свойства творческого и сверхнормативного типов не совпадают, их совместная трудовая деятельность, по мнению А. Л. Журавлева, будет наиболее эффективна: исполнители творческого типа способствуют повышению качества принятых решений и оригинальности их выполнения, а сверхнормативный тип, в свою очередь, наиболее точно и полно реализует эти решения.

3. Нормативный (регламентированный) тип. Наиболее распространен. Представители этого типа выполняют управленческое решение в рамках заранее определенного объема, времени и качества, в строгом соответствии с установленными нормами и правилами. При их отсутствии испытывают психологический дискомфорт, в крайнем случае могут устанавливать их сами по своему усмотрению. Наиболее выражены социально-психологические свойства целенаправленности, ответственности и компетентности, они находятся на промежуточном уровне между средним и высоким уровнем, креативность – между средним и низким, заинтересованность, самостоятельность и организованность выражены умеренно.

4. Преобразующий тип. Исполнитель внешне соглашается с решениями руководителя, принимает обязательства их выполнения, однако действует на свое усмотрение, изменяя содержательные элементы управленческих решений без согласования с руководителем. В результате исполнение поставленной задачи приобретает измененный вид, не соответствующий исходному замыслу руководителя в деталях и конкретных действиях. Данный тип исполнителя характеризуется высоким уровнем самостоятельности и компетентности, высоким или средним уровнями целенаправленности и организованности, а также средним уровнем ответственности, заинтересованности и креативности. Последнее отличает его от творческого типа, главной отличительной чертой которого является высокий уровень креативности.

5. Пассивно следующий тип (исполняющий). Характеризуется стремлением точно выполнять управленческие решения, акцентируя внимание не на их сути, а на деталях исполнения, сверяя их с рекомендациями руководителя, для чего постоянно поддерживает связь с ним с целью получения дополнительных указаний,

советов, а также оценки и одобрения своих действий. Этот тип характеризуется главным образом низким уровнем самостоятельности и креативности, что противопоставляет его творческому типу. На среднем уровне находятся свойства заинтересованности и ответственности, между средним и низким уровнем – целенаправленности, организованности и компетентности.

6. Низкомотивированный тип. Представителю данного типа свойственны пассивность и безразличие в трудовой деятельности, так как работа не находится в сфере его активных интересов, представляя собой скорее обязанность, которой не избежать. У этого типа следующим образом проявляются социально-психологические свойства: целенаправленность, заинтересованность, ответственность и творческий характер находятся на низком уровне, самостоятельность, организованность и компетентность – между средним и низким уровнями выраженности.

7. Уклоняющийся тип. Исполнитель стремится избегать взаимодействия с руководителем с целью снижения объемов работы – ввиду того, что его настоящие интересы находятся вне рабочего времени и пространства. В основе такого поведения зачастую лежит банальное нежелание работать. Этот тип характеризуется низкими уровнями проявления свойств целенаправленности, заинтересованности и ответственности, что делает его похожим на низкомотивированный тип. Отличия, однако, кроются в следующем: а) уровень креативности у уклоняющегося исполнителя выше, чем у низкомотивированного – находится между средним и низким; б) свойства самостоятельности, организованности и компетентности развиты на среднем уровне, что несколько выше показателей для низкомотивированного типа.

Первые три типа исполнителей, по А. Л. Журавлеву, являются высокоэффективными, остальные четыре – низкоэффективными.

Основание, на котором исследователь построил свою типологию исполнителей, позволяет дополнять ее новыми типами, сочетание характеристик которых выходит за пределы исходной типологии. Например, Ф. О. Семенова и А. М. Узденова на основе исследований исполнительской деятельности учащихся дополнили типологию «увлеченным» и «откладывающим» типами исполнителей [9, 27]. И. А. Галкина при изучении трудовых коллективов работников с высшим образованием выделила также «тип долженствования» и «тип энтузиаст». Кроме того, возможен также тип, названный ею отказом от исполнения. Не являясь прямой формой исполнения указаний руководителя, он

остаётся формой поведения исполнителя по отношению к управленческим приказам, распоряжениям, поэтому, хоть и в косвенной форме, все же может быть отнесен к типам исполнительской деятельности [4].

Социальная практика ждет от науки сведений о механизмах и закономерностях формирования высокоэффективных исполнителей, которые сегодня востребованы обществом. В социальной психологии последнего времени предпринимаются попытки дать ответ на данный запрос. Примером такого ответа может служить вышеизложенная типология исполнителей (и исполнения) А. Л. Журавлева, в которой различаются высокоэффективные и низкоэффективные типы. На возможность предупреждения уже в подростковом возрасте низкоэффективного типа исполнителя указывают Ф. О. Семенова и А. М. Узденова, предлагая устранить из воспитания ребенка условия, провоцирующие у него формирование уклоняющегося типа исполнителя. О. В. Филатова выявила прямую связь между эффективностью исполнительской деятельности и уровнем рефлексивности. А согласно исследованиям Х. Г. Толорадовой, у начинающих специалистов, помимо рефлексии, на эффективность исполнительской деятельности существенно влияет эмоционально-ценностная составляющая самооценки, что связано с недостаточным профессиональным опытом: такие сотрудники пока еще не способны в полной мере анализировать особенности своей деятельности, поэтому у них доля эмоционального компонента самооценки выше, чем когнитивного, позволяющего оценивать свои возможности на основе прошлого опыта [9, 17, 19, 27, 28].

Мы считаем, что не менее существенной не только в теоретическом, но и в практическом плане является задача выявления социально-психологических особенностей группы как субъекта исполнения решений, факторов, обуславливающих эффективность реализации групповым субъектом собственных решений, механизмов развития групповой субъектности в сфере исполнительской деятельности. Однако необходимо констатировать, что в настоящее время лишь складываются теоретические предпосылки к решению данной задачи.

К сожалению, в изученной нами литературе по проблеме исполнительской деятельности мы не встретили работ, раскрывающих процессуальный (этапный) характер исполнения принятых решений, в том числе групповым субъектом. Попытаемся восполнить этот пробел. Нам представляется, что аналогично процессу принятия решения группой, достаточно подробно



описанному в социально-психологической литературе, в процессе исполнения ею принятого решения можно выделить следующую последовательность этапов.

Первый этап – ориентирование. Речь идет о предваряющем непосредственное исполнение этапе ориентировки, или выработки ориентировочной основы деятельности, в случае группового субъекта – совместной деятельности. В своем диссертационном исследовании Е. И. Гамова убедительно показала, что данный этап является неотъемлемым в совместной деятельности группы, он не только предваряет, но во многом и направляет исполнительскую часть совместной деятельности. Ориентировка группы в совместной деятельности представляет собой по своему психологическому содержанию процесс исследования условий предстоящей совместной деятельности и проектирования средств ее успешного исполнения. По мнению Е. И. Гамовой, ориентировка группы служит тем социально-психологическим средством, которое позволяет групповому субъекту актуализировать свои потенциалы в различных видах совместной деятельности и оказаться в них результативным. Детерминантами ориентировочного этапа являются уровень организованности группы, групповой опыт совместной деятельности и групповое сознание [29].

Второй этап – постановка цели. Согласно сложившейся в отечественной психологии традиции, цель трактуется как образ будущего результата деятельности, в данном случае – исполнительской [30]. Иными словами, приступая к выполнению принятого решения, группа должна четко представлять, к какому результату она придет в итоге: выполнит свое решение лишь в общих чертах или добьется такого результата, который исчерпывающим образом воплотит в жизнь задуманное, будет стремиться к полезному результату для других или для других и для себя и т. д. Основная цель группы может быть конкретизирована в ряде задач.

Третий этап – информационно-аналитический. Представляет собой сбор группой информации о имеющихся (или недостающих) ресурсах исполнения: физических, материальных, организационных, информационных, временных, интеллектуальных. Группа должна иметь полные знания о средствах, способах, алгоритмах осуществления принятого решения, а также о возможностях восполнения недостающих ресурсов, чтобы исполнение решения стало реализуемым. Именно поэтому она на данном этапе не ограничивается лишь сбором и обменом информацией, но обязательно должна подвергнуть ее тщательному анализу.

Четвертый этап – программирование, то есть разработка программы исполнения. Как известно, программа исполнения (программа совместной деятельности), помимо обозначения цели и задач, ресурсного обеспечения, включает в себя последовательность этапов выполнения решения, условия, в которых будет реализовываться решение, точные промежуточные и окончательные сроки, предполагаемые промежуточные и конечный результаты, а также конкретных исполнителей, закрепленных за каждым этапом, а возможно, и некоторые запасные варианты (сценарии) – на случай отклонения хода исполнения от запланированного изначально.

Пятый этап – реализация программы исполнения принятого решения. Поскольку речь идет о групповом исполнении, то обязательными на этом этапе являются распределение ролей и обязанностей, а также координация совместных усилий по воплощению принятого решения в действительность. А. В. Карпов обращает внимание на то, что главной трудностью не только совместного принятия решения, но и его исполнения является учет и совмещение индивидуальных предпочтений членов групп. Если этого удастся достичь, то группа действительно способна быть целостным субъектом и успешно воплотить в реальность принятое ею ранее решение, обеспечить свойство его реализуемости. В качестве социально-психологического средства, обеспечивающего группе такую способность, на взгляд А. В. Карпова, выступает механизм иерархизации группы, находящий свое выражение в ролевой дифференциации, когда каждый точно знает, что ему надлежит делать и за что именно он отвечает в совместном деле. Этот механизм служит средством повышения уровня организованности группового субъекта, а следовательно, положительно влияет на его результативность в ходе исполнения решения [31].

Шестой этап – самоконтроль, рефлексия результата и внесение корректив (при необходимости). Хотя мы выделяем этот этап как заключительный, следует уточнить, что отдельные его составляющие можно наблюдать и на предшествующих этапах совместного исполнения группового решения. Именно тогда, когда по ходу исполнения группа отслеживает собственное продвижение к намеченному результату, он оказывается наиболее продуктивным. Тем не менее это и самостоятельный этап, поскольку решение не может считаться окончательно выполненным, пока группа, используя умения и навыки самоконтроля, не проверит, до конца ли выполнена программа, не отре-

флексировать полученное, сопоставляя его с первоначально поставленной целью, не оценит качество и эффективность достигнутого. Если в результате будут выявлены какие-либо отклонения от программы, группа может внести необходимые коррективы и вернуться к тому или иному этапу, добиваясь более качественного исполнения.

Подводя итог предпринятого нами теоретического анализа, можно сформулировать следующие выводы.

1. В настоящее время складывается самостоятельная область психологических исследований – психология исполнительской деятельности. Однако современные разработки направлены преимущественно на организационно-психологические проблемы, связанные с выполнением решений руководителями отдельными сотрудниками организаций.

2. В работах психологов накоплены как теоретические обобщения, так и эмпирические данные, касающиеся сущности исполнительской деятельности, ее социально-психологических свойств, типов исполнителей и исполнения, факторов, влияющих на эффективность исполнительской деятельности. Вместе с тем недостаточно представлена такая тематика, как процессуальный (этапный) характер исполнения принятых решений, а также субъектно-групповой базис исполнительской деятельности.

3. Несмотря на актуальность теории исполнительской деятельности и ее востребованность общественной практикой, она не может

быть определена как до конца разработанная в современной отечественной психологии. Более полно исследована проблема исполнения принятых решений и поставленных в их свете задач руководителем перед отдельным работником. Наряду с этим упускаются из виду очевидные факты. Во-первых, исполнительская деятельность имеет место не только в производственной или военной, но и в других сферах жизни общества, в том числе в системе образования. Во-вторых, субъектом исполнения решений может быть не только отдельный человек, но и группа как единый субъект. В-третьих, может иметь место совпадение субъекта принятия решения и субъекта его исполнения – в лице как индивидуального, так и группового субъекта. В-четвертых, достаточно распространены ситуации, когда субъект, в том числе групповой, воплощает на деле решения, принятые не только управленческим звеном, но и им самим.

В качестве перспектив дальнейшей разработки проблемы исполнения групповым субъектом принятых решений нам видится изучение, с одной стороны, особенностей исполнительской деятельности группового субъекта и, с другой стороны, психологических качеств самого группового субъекта, реализующего принятые им решения; выявление динамики становления групповой субъектности в области исполнения принятых решений; определение социально-психологических условий и факторов, обуславливающих успешность исполнения решений групповым субъектом.

#### Список литературы

1. Абрамова С. В. Социально-психологическое обоснование организации исполнения управленческих решений: на примере руководителей среднего звена в Службе социальной защиты населения : дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 146 с.
2. Бакулин И. И., Маркова А. К., Михайлов Г. С. Соотношение профессиональных способностей к принятию и исполнению решений. М. : Народное образование, 2003. 103 с.
3. Вахтель Л. В. Этнокультурностилевой подход к музыкально-исполнительской деятельности студента. М. : АТИСО, 2008. 232 с.
4. Галкина И. А. Взаимосвязь самооценки личности и характеристик исполнительской деятельности : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 207 с.
5. Узденова А. М., Семенова Ф. О. Исполнительская деятельность личности как основание эффективности ее труда // Коченовские чтения «Психология и право в современной России» : сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием. М. : МГППУ, 2012. С. 192–193.
6. Филинкова Е. Б. Некоторые социально-психологические особенности современных исполнителей // Психология человека в современном мире (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна) / отв. ред. А. Л. Журавлев. М. : Ин-т психологии РАН, 2009. Т. 5. С. 374–377.
7. Цагарелли Ю. А. Психология музыкально-исполнительской деятельности. СПб. : Композитор Санкт-Петербург, 2008. 212 с.
8. Алексеева А. А. Педагоги общеобразовательных учреждений как субъекты исполнительской деятельности. URL: <http://www.b17.ru/article/pedagogi/> (дата обращения: 24.10.2014).
9. Узденова А. М. Исполнительская деятельность студента: поиск эмпирических векторов // Гуманизация образования : научно-практический журнал. 2011. № 6. С. 20–25.
10. Гайдар К. М. Социально-психологическая концепция группового субъекта. Воронеж : Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2013. 396 с.
11. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. М. : Политиздат, 1977. 382 с.
12. Журавлев А. Л. Типы исполнения указаний руководителя и культура управленческого труда // Культура труда как резерв повышения эффективности производства. Уфа : Уфимский авиац. ин-т, 1982. С. 108–110.
13. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы: К психологическим основам научной организации труда, учения, спорта. Казань : Изд-во КГУ, 1969. 278 с.
14. Климов Е. А. Психология профессионала. М. ; Воронеж : Ин-т практ. психологии : НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
15. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. 176 с.



16. Скворцов В. В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук. М., 1987. 171 с.
17. Журавлев А. Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28, № 1. С. 6–16.
18. Журавлев А. Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности в трудовом коллективе // Знание. Понимание. Умение. 2006. № 2. С. 136–149.
19. Филатова О. В. Рефлексивность как детерминанта деятельности исполнительского типа : дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2003. 158 с.
20. Филинкова Е. Б. Некоторые социально-психологические характеристики современных исполнителей // Вестник Московского государственного областного университета : электронный журнал. Сер. Психология. 2011. № 2. URL: <http://vestnik-mgoou.ru/Articles/Doc/2625> (дата обращения: 31.10.2014).
21. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М. : Ин-т психологии РАН, 2004. 476 с.
22. Баринаева Е. В. Психологическое взаимодействие начальника и подчиненного в организации // Будущее России: стратегии развития : материалы Междунар. науч. конф. «Ломоносов-2005». М. : Изд-во Моск. ун-та, 2005. С. 259–266.
23. Шепель В. М. Управленческая психология. М. : Знание, 1984. 248 с.
24. Мальцев В. А. Профессиональная система ценностей социального работника // Сибирская психология сегодня : сб. науч. трудов. Кемерово : Кузбассвузиздат, 2002. Вып. 2. С. 15–29.
25. Смирнова Е. Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. 136 с.
26. Шапошников М. С. Психологические особенности исполнительской деятельности военнослужащих, проходящих службу по призыву : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 217 с.
27. Семенова Ф. О., Узденова А. М. Влияние прокрастинации на развитие исполнительской деятельности в подростковом возрасте // Научный журнал КубГАУ. 2012. Т. 9, № 83(09). С. 1–10. URL: <http://ej.kubagro.ru/2012/09/pdf/57.pdf> (дата обращения: 24.10.2014).
28. Толорадова Х. Г. Самоактуализация как важнейший аспект самооценки личности // Психология трудовой деятельности и творчества : сб. статей. М. : Воентехиниздат, 2002. С. 34–37.
29. Гамова Е. И. Социально-психологические аспекты ориентировочной основы совместной деятельности малых молодежных групп : дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2013. 147 с.
30. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Смысл : Академия, 2004. 345 с.
31. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений. М. : Юрист, 1998. 434 с.

© В. Э. Третьякова

**Ссылка для цитирования:**

Третьякова В. Э. Проблема исполнения групповым субъектом принятых решений // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия : научный журнал / Астраханский государственный архитектурно-строительный университет. Астрахань : ГАОУ АО ВО «АГАСУ», 2016. № 2 (5). С. 55–62.

УДК 796

## СРЕДСТВА И МЕТОДЫ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

*А. А. Рязанцев, В. С. Довгаленко*

*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет*

*Астраханский государственный политехнический колледж*

Отличительной особенностью деятельности пожарного являются экстремальные условия труда. Для успешной деятельности в этой профессии требуются хорошо развитые физические, психофизические и психофизиологические качества, необходимый уровень которых достигается целенаправленными занятиями по физическому воспитанию.

**Ключевые слова:** опасность профессии, вредные факторы, состояние здоровья, физическая подготовленность, психологические качества, физическое воспитание, профессиональные навыки и умения.

## TOOLS AND METHODS OF PHYSICAL TRAINING OF STUDENTS MAJORING IN FIRE SAFETY

*A. A. Ryazantsev, V. S. Dovgalenko*

*Astrakhan State University of Architecture and Civil Engineering*

*Astrakhan State Polytechnical College*

Extreme working conditions are considered as a distinctive feature of a firefighter's work. To succeed in this field you have to possess well-developed physical, psychophysical and psycho-physiological characteristics. The necessary degree of these characteristics is acquired through regular sports training.

**Keywords:** danger of profession, hazards, health status, physical fitness, psychological characteristics, physical education, professional skills and abilities.

Важнейшим средством обеспечения единства биологического и общественного в культурном преобразовании личности является физическая культура, овладение ценностями которой способствует формированию социальной

культуры личности. А необходимость целенаправленной подготовки человека к трудовой деятельности и симбиоз теоретических и экспериментальных данных о потенциале физической культуры в этом процессе обусловили