

2. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М. : Смысл, 2005. – 352 с.
3. Платонов, К. К. Система психологии и теория отражения / К. К. Платонов. – М. : Наука, 1982. – 309 с.
4. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 448 с.
5. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : БГУ, 1976. – 176 с.
6. Пастушеня, А. Н. Антикриминальная устойчивость личности: структурно-содержательный аспект / А. Н. Пастушеня // Приклад. юрид. психология. – 2013. – № 2. – С. 52–59.
7. Пономарев, Я. А. Методологическое введение в психологию / Я. А. Пономарев. – М. : Наука, 1983. – 205 с.
8. Канеман, Д. Думай медленно... решай быстро / Д. Канеман. – М. : АСТ, 2014. – 653 с.
9. Пастушеня, А. Н. Уровни психической регуляции социального поведения индивида и их учет в психологическом анализе преступления / А. Н. Пастушеня / Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2010. – № 2. – С. 152–156.
10. Atkinson J. W. An introduction to motivation / J. Atkinson. – N. Y. : Van Nostrand Reinhold, 1964. – 335 p.
11. Фестингер, Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. – СПб. : Речь, 2000. – 318 с.
12. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – СПб. : Речь, 2000. – 368 с.
13. Парлетт, М. Раздумья о теории поля // Журн. практ. психолога (спец. вып.: Вост.-Европ. гештальт ин-т). – 2003. – № 3. – С. 51–85.
14. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
15. Познышев, С. В. Криминальная психология. Преступные типы / С. В. Познышев. – М. : Юрайт, 2019. – 292 с.

Дата поступления в редакцию: 30.05.2024

УДК 375.74:65

А. А. Урбанович, кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь
e-mail: ural_55@rambler.ru

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Рассматривается краткая история появления понятия «индивидуальная управленческая концепция». Изучены результаты исследования данной концепции другими авторами. Определены вопросы исследования, не нашедшие достаточно глубокого освещения. Результаты проведенного исследования конкретизированы в ряде положений, раскрывающих психологический аспект понятия, структуру, функции, основания типологизации концепции, параметры ее сформированности (несформированности), уровни, показатели и уровни оценки сформированной концепции, вопросы организации и проведения тренинга, направленного на ее оптимизацию, и др. Обосновывается психологический аспект изучаемого вопроса и необходимость совершенствования концепции руководителя.

Ключевые слова: представления, индивидуальная управленческая концепция, система, структура, функция, типологизация, тренинг.

A. A. Urbanovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus
e-mail: ural_55@rambler.ru

INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF A MANAGER IN THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES MAIN RESULTS OF THEORETICAL AND EMPIRICAL RESEARCH

In this article a brief history of the emergence of the concept of “individual management concept” is advised. The results of the study of this concept by other authors are considered. The research issues that have not found sufficient in-depth coverage are identified. The results of the conducted research are concretized in a number of provi-

sions that reveal the psychological aspect of the concept, structure, functions, grounds for typologizing the concept, parameters of its formation (non-formation), levels, indicators and levels of evaluation of the formed concept, issues of organizing and conducting training aimed at its optimization, etc. The psychological aspect of the issue being studied and the need to improve the manager's concept are substantiated.

Keywords: ideas, individual management concept, system, structure, function, typology, training.

Повышение эффективности управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел (ОВД) является актуальной задачей, стоящей перед управленцами силового ведомства. Решение этой задачи возможно при научном анализе процесса сложной внутренней работы руководителя. В ходе подготовки к управленческой деятельности и ее реализации руководитель во внутреннем плане опирается на особое психическое явление – образ данной деятельности, конкретизированный в понятии «индивидуальная управленческая концепция руководителя» (далее – ИУК) [1]. Данная концепция выступает как система его индивидуализированных устойчивых представлений о содержательных (что делать?), мотивационно-целевых (для чего, с какой целью?) и технологических (как делать?) аспектах управленческой деятельности.

Понятие ИУК зародилось в недрах учебного заведения силового ведомства – Академии МВД СССР в конце 70-х гг. прошлого века под руководством А. И. Китова и его учеников (Е. П. Клубов, М. К. Ардавов, А. Н. Быков, У. М. Дендиев и др.). Изначально феномен ИУК предполагал рассмотрение концепции руководителя ОВД [2, с. 331].

В 1979 г. издается известный учебник доктора психологических наук, профессора А. И. Китова «Психология управления» [3], в котором упоминается рассматриваемый феномен, но впервые обозначена идея анализа деятельности руководителя ОВД. Данный подход можно определить, как индивидуализацию деятельности руководителя ОВД. Значительное место в учебнике посвящено раскрытию индивидуальных различий руководителей и тому, как эти различия могут отразиться на их управленческой деятельности. В том же году Е. П. Клубов, ученик А. И. Китова, впервые обращается к феномену ИУК как к проблеме психологии управления [4, с. 26–28]. Таким образом, в психологической науке появляется новое понятие – ИУК, а в общем обосновывается в 1981 г. в статье А. И. Китова «Опыт построения психологической теории управления» [5]. По мнению автора, ИУК представляет собой собственное видение руководителем системы требований, предъявляемых к его деятельности и деятельности возглавляемого им коллектива, с точки зрения их выполнимости при заданных условиях, силах и средствах, а также способов решения поставленных перед коллективом задач [5, с. 23].

В 80-х гг. XX в. в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР усилиями А. И. Китова, С. М. Белозерова, В. В. Скворцова и др. исследования ИУК были продолжены. Постепенно термин ИУК становится обиходным и появляется в литературных источниках и научных исследованиях. Начинается своеобразная «экспансия» понятия в различные сферы управленческой деятельности и отрасли научных знаний.

Подход А. И. Китова и его учеников позволил систематизировать представления о внутренних механизмах управленческой работы руководителя и объединить взгляды ученых относительно истоков индивидуального управленческого почерка, личностных управленческих замыслов различных руководителей. По нашему мнению, включение в широкий научный оборот термина ИУК в целом знаменовало завершение поисков отечественными исследователями некоей объединяющей идеи относительно процесса индивидуализации управленческих замыслов различных руководителей.

В целом с начала 1980-х гг. начинается период достаточно интересных по своей эвристической сути диссертационных исследований ИУК как психологического феномена. Так, в период с 1982 по 1987 г. были защищены три кандидатские диссертации по специальности 19.00.05 – социальная психология [6–8]. Вместе с тем в свете развернувшихся перестроечных и постперестроечных процессов интерес к теории ИУК несколько ослаб. Снижение интереса к ИУК произошло в сложный период 1990-х гг., который доказал практикой колебаний и непоследовательности значительной части руководителей того периода разного уровня особую актуальность и востребованность наличия у них системной и гармоничной ИУК. История убедительно доказала, что в основе управленческих успехов и неудач лежат качественные характеристики той или иной ИУК.

На полтора десятка лет наступает период определенного научного «затишья». Следующим важным шагом явилась защита диссертационного исследования И. В. Сыроевым, посвященного изучению ИУК руководителя кафедры вуза Министерства обороны Российской Федерации [9].

Вместе с тем в исследованиях ученых не нашли достаточно глубокого отражения вопросы структурной, функциональной и типологической характеристик концепции, параметры ее сформированности (несформированности), пути совершенствования концепции и др. Опираясь на результаты научных исследований ИУК, в процессе авторского изучения содержательной основы и особенностей ИУК руководителя в системе ОВД мы попытались ответить на ряд актуальных исследовательских вопросов. Итоги проведенного исследования могут быть конкретизированы следующими положениями.

1. Установлен психологический аспект понятия ИУК руководителя в системе ОВД (ранее не имел научного раскрытия). Суть аспекта заключается в том, что ИУК выступает в качестве явления когнитивной сферы личности руководителя и представляет собой совокупность руководящих идей и оценочных представлений, детерминирующих индивидуально-целевые ориентиры и содержание его управленческой деятельности в совокупности всех статусно-ролевых самопроявлений и взаимодействий [10]. Как система представлений ИУК определяет содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности, а также презентуемое качество «Я-образа» [11]. Данные представления выступают в качестве внутренних предпосылок индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности и охватывают собой все управленческие функции и действия.

ИУК предстает как результат рефлексивных процессов в сознании руководителя, происходящих под влиянием динамичных изменений как внутренней, так и внешней среды, и имеет разный уровень осознания. Реализация ИУК происходит в текущей управленческой деятельности, постоянно проверяется и уточняется ее результатами. При этом особое значение приобретают критические (пиковые) управленческие ситуации.

2. Обосновано положение о целеполагании как базовом процессе становления и совершенствования ИУК, в основе которых лежат целеориентирующие представления. По сути, они выражают в сжатом виде мнение субъекта о том, к чему надо стремиться в управленческой деятельности. Процесс целеполагания включает в себя два уровня явлений: с одной стороны – цели, задачи, интересы конкретной организации, с другой – ключевые характеристики личности руководителя (мотивы и интересы, установки, ценности, субъективные смыслы и др.). Результатом сложного взаимодействия этих явлений становится разная степень осознания руководителем целей своей деятельности, выступающих своеобразным психологическим маяком в его деятельности. Процесс целеполагания может включать в себя следующие этапы: изучение управленческой ситуации, систематизацию управленческих проблем, формулирование целей в самом общем виде, анализ реальности их достижения, определение механизма оценки результативности достижения цели [12].

3. Определена структурная организация ИУК, включающая в себя группы представлений, выступающих своеобразной системой управления руководителя, опирающихся на индивидуальные особенности реализации управленческой деятельности и социальные условия, в которых эта деятельность осуществляется. Среди таких следует выделить представления [10, 13]:

о себе как субъекте управленческой деятельности, должном проявлении себя и необходимом самоизменении;

необходимых (субъективно важных) целях и содержании своей управленческой деятельности, включающей в себя субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности. Обеспечивают поиск и нахождение личностного смысла управленческой деятельности, ее мотивационной основы;

объекте управленческой деятельности и необходимом (субъективно правильном) характере взаимодействия с ним. Выражаются в приписывании подчиненным тех или иных качеств (положительных и отрицательных), интересов, которые они преследуют во взаимодействии с ними;

личностно-деловых качествах подчиненных, об особенностях организационных структур (подразделений), необходимом управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними;

макросоциальных (фоновые, правовые, криминальные, криминогенные и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

вышестоящей управленческой системе, выстраивании взаимодействия с ней и др.

Данные представления носят, как правило, сравнительный характер и определяют организационные требования к содержанию и результатам управленческой деятельности, стиль управленческой деятельности вышестоящего руководителя, характер личных отношений с ним и др.

4. Уточнен функциональный характер ИУК, предполагающий, что концепция как система характеризуется наличием у нее своего предназначения. ИУК, являясь сложной системой, выполняет определенные функции (или роли) и имеет определенное назначение о полезности, необходимости, устойчивости существования концепции. ИУК как функциональная система призвана реализовать ролевую, мотивационно-смысловую, инструментально-селективную, объяснительную, репрезентативную и прогностическую функции. Эти функции включают в себя определенное содержательное наполнение, направления деятельности, предписываемые функцией [14].

5. Анализ ИУК различных руководителей в системе ОВД позволил осуществить процедуру типологизации различных концепций, к наиболее значимым из которых следует отнести [15]:

на основе принципа системности – системность или фрагментарность. Между двумя полюсами находятся разнообразные варианты ИУК;

на основе приоритетности тех или иных содержательных представлений концепции – о себе как субъекте управленческой деятельности, субъективно важных целях и содержании своей деятельности, своем отношении к объекту деятельности, социальных (социально-экономические, гуманитарные, правовые, криминогенные и др.) условиях деятельности ОВД и необходимости их учета (адаптации к ним), вышестоящей управленческой системе, выстраивании взаимодействия с ней;

на основе ценностно-целевого критерия – ориентированные на выполнение миссии организации; интересы дела (характеризуют уровень компетентности, способности к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность руководителя и др.); поддержание благоприятного социального самочувствия сотрудников и оптимального социально-психологического климата в служебном коллективе ОВД (свидетельствуют о воспитательной гуманной направленности, умении делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений и др.); личные интересы (свидетельствуют о стремлении реализовать себя в руководящей работе, добиться личных целей, о склонности к самостоятельности и независимости и др.); официальную субординацию (характеризуют стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, держать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой и др.);

на основе приоритетности той или иной управленческой функции – ориентированные преимущественно на целеполагание, планирование, организацию деятельности, стимулирование и мотивирование подчиненных, контроль и учет;

на основе мотивационных критериев – мотивированные на стремление к успеху и избегание неудач.

6. Выделены параметры сформированности (несформированности) ИУК с использованием дихотомического критерия [16]. Данные параметры включают в себя:

системность процесса целеполагания, гармоничность и взаимосогласованность целей (фрагментарность, несогласованность процесса целеполагания, частую антагонистичность целей);

широту, охват всего спектра деятельности ОВД (узость процесса целеполагания, акцентирование лишь какого-либо одного направления деятельности);

постановку целей в широком контексте, включающем в себя активное взаимодействие с внешней средой, соразмерность внутренних и внешних целей ОВД (нацеленность на внутреннюю среду или доминирование либо внешних, либо внутренних целей);

перспективность целеполагания, умение взглянуть «за горизонт» – сиюминутность, ориентация только на сегодняшний день;

самостоятельность и устойчивость целеполагания (первоочередная ориентация на влияние внешней среды (например, на мнение вышестоящего руководителя), некая «флюгерность»);

соразмерность стратегических, тактических и оперативных целей (необоснованная приоритетность одной из групп целей);

конкретность при описании параметров будущего результата – размытость представлений о будущем результате;

ориентация на кардинальные изменения ситуации в ОВД – ориентация на незначительные («косметические») изменения ситуации.

7. Научно обоснованы критерии, показатели и уровни оценки сформированной ИУК. К числу важнейших критериев сформированности ИУК следует отнести мотивационно-целевой, когнитивно-содержательный, операционно-деятельностный и рефлексивно-оценочный. Степень сформированности данных критериев может быть представлена показателями, иерархически расположенными на начальном (фрагментарном, или базовом), среднем (адаптивном) и высоком (системном, или комплексном) уровнях. Наиболее значимыми диагностическими инструментами, позволяющими диагностировать степень сформированности ИУК, являются наблюдение, различные варианты анкет (адаптированных под конкретные группы руководителей), ситуационно-ролевые игры (включающие в себя контекст, в максимальной степени учитывающий особенности управленческой деятельности конкретных руководителей), разнообразные тестовые методики, индивидуальные собеседования, групповые дискуссии [17].

8. Выявлена важность представлений руководителя о первоочередных управленческих мерах после назначения на должность как элементе ИУК. Данные представления выступают в качестве установки по отношению к предстоящей управленческой деятельности. Выделяются четыре функциональные ориентации руководителей [18]:

деятельностная – включает в себя три направления: процессуальное («дело»), кадровое («кадры») и материально-техническое («обеспечение»);

аналитико-преобразующая – выражает три ориентации: преимущественно на изучение ситуации, изменение ситуации и гармоничное сочетание изучения с последующим изменением, основанным на результатах изучения;

«средовая» – выражает три ориентации в управленческих действиях: преимущественно на внешнюю среду, внутреннюю среду и на гармоничное сочетание взаимодействия с внутренней и внешней средой;

субординационная – выражает три ориентации в управленческих действиях: на вышестоящее руководство, подчиненных, гармоничное сочетание преимущественного взаимодействия с подчиненными при ориентации на эффективное взаимодействие с вышестоящим руководством.

9. Экспериментально обоснованы целесообразность и важность совершенствования концепции руководителей путем организации и проведения тренинга по оптимизации ИУК. Данный режим представляет собой форму специфического обучающе-формирующего режима, призванного сформировать у руководителей навыки совершенствования своих управленческих замыслов, своей ИУК и придать ей системный характер. Главная цель тренинговых занятий – повышение управленческой эффективности.

Проведение эксперимента позволило сформировать у обучающихся навыки анализа и совершенствования собственных управленческих замыслов, своей ИУК, познавательную активность посредством применения различных форм тренинговых занятий, способствующих формированию профессиональных интересов, а также индивидуальных профессиональных качеств, повышающих ответственность за принятые решения и способствующих управленческой компетенции и эрудиции; закрепить и развить соответствующие ценностные ориентации и установки, присутствующие руководителю ОВД; обеспечить возможность самореализации каждым обучающимся [19].

Таким образом, в процессе исследования ИУК руководителей в системе ОВД обоснован психологический аспект понятия, раскрыты структурная, функциональная и типологическая характеристики концепции, параметры ее сформированности (несформированности). Экспериментально доказана целесообразность и важность совершенствования концепции руководителей путем организации и проведения тренинга по оптимизации ИУК.

Список использованных источников

1. Урбанович, А. А. Процесс формирования индивидуальной управленческой концепции руководителя и ее основные содержательные компоненты / А. А. Урбанович // Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. Ист. и психол.-пед. науки : сб. науч. ст. – Минск, 2016. – Вып. 16, ч. 2. – С. 252–257.

2. Черненилов, В. И. Индивидуальная управленческая концепция / В. И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А. М. Столяренко. – М., 2003. – С. 331–332.
3. Китов, А. И. Психология управления : учеб. для слушателей Акад. МВД СССР / А. И. Китов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 521 с.
4. Клубов, Е. П. Индивидуальная концепция руководителя как проблема психологии управления / Е. П. Клубов // Тез. докл. к I Всесоюз. научн. конф. по психологии упр., Москва, 15–17 февр. 1979 г. : в 2 ч. / Акад. МВД СССР; ин-т психологии АН СССР. – М., 1979. – Ч. 1. – С. 26–28.
5. Китов, А. И. Опыт построения психологической теории управления / А. И. Китов // Психол. журн. – 1981. – Т. 2, № 4. – С. 21–32.
6. Клубов, Е. П. Психологические особенности управленческих концепций руководителей (на материалах деятельности начальников городских, районных органов внутренних дел) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Е. П. Клубов ; Акад. МВД СССР. – М., 1982. – 18 с.
7. Белозеров, С. М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С. М. Белозеров ; Акад. народ. хоз-ва при Совете Министров СССР. – М., 1985. – 24 с.
8. Скворцов, В. В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В. В. Скворцов ; Акад. народ. хоз-ва при Совете Министров СССР. – М., 1987. – 24 с.
9. Сысоев, И. В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя кафедры вуза Министерства обороны Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / И. В. Сысоев ; Воен. ун-т М-ва обороны РФ. – М., 2001. – 24 с.
10. Урбанович, А. А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: генезис понятия / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2020. – № 1. – С. 234–238.
11. Урбанович, А. А. Системный характер индивидуальной управленческой концепции руководителя / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД. – 2020. – № 2. – С. 218–222.
12. Урбанович, А. А. Психологические особенности процесса целеполагания как элемента индивидуальной управленческой концепции руководителя органа внутренних дел / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2017. – № 1. – С. 224–227.
13. Урбанович, А. А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя органа внутренних дел / А. А. Урбанович // Тр. Ин-та нац. безопасности Респ. Беларусь. – Минск, 2016. – Вып. 41. – С. 199–205.
14. Урбанович, А. А. Функциональная характеристика индивидуальной управленческой концепции руководителя в органах внутренних дел / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 2. – С. 209–214.
15. Урбанович, А. А. Типологический анализ индивидуальной управленческой концепции руководителей в системе органов внутренних дел / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2022. – № 1. – С. 230–236.
16. Урбанович, А. А. Целевые приоритеты деятельности руководителя органов внутренних дел, организация исследования и типология / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2019. – № 1. – С. 222–225.
17. Урбанович, А. А. Критерии, показатели и уровни сформированности индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2022. – № 2. – С. 248–254.
18. Урбанович, А. А. Представления руководителя в системе органов внутренних дел о первоочередных управленческих мерах после назначения на должность как элемент индивидуальной управленческой концепции / А. А. Урбанович // Вестн. Ин-та погран. службы Респ. Беларусь. – 2023. – № 2. – С. 82–86.
19. Урбанович, А. А. Тренинговые занятия как средство оптимизации индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2023. – № 1. – С. 255–260.

Дата поступления в редакцию: 15.04.2024