

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Управление исторически сложилось в качестве важнейшего элемента человеческой цивилизации. В современных условиях усиливается стремление осмыслить управленческий процесс, придать ему системный, научно обоснованный характер. В отечественных психологических исследованиях развитию личности руководителя уделяется немаловажное значение. В работах ряда исследователей излагаются концептуальные подходы к построению модели современного руководителя. Важное место в них занимает многоаспектный анализ такого понятия, как «управленческая культура». Понятие «культура» в управленческой деятельности предстает как система ценностных ориентаций руководителя, направленная на организацию эффективной работы подчиненных. Это не только образ жизни, мышления, действия руководителя, но и принятые в коллективе нормы делового сотрудничества.

В словаре по культурологии под редакцией К.М. Хоруженко указывается, что управленческая культура выступает сознательной деятельностью общественных институтов и отдельных индивидов, направленной на регулирование стихийных и осознанных, объективных и субъективных начал, целесообразное упорядочение общественных отношений. Исходя из этого, авторы словаря под управленческой культурой понимают оптимальную систему управленческих действий, более или менее полно отвечающих текущим, перспективным и глобальным задачам развития общества. В свою очередь, П.В. Милютин определяет управленческую культуру как высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических качеств руководителя, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности. А.С. Зубра рассматривает вопросы управления сквозь призму персонализированного подхода к кадрам и описывает каждый из элементов системы управленческой культуры. В этой связи управленец одновременно рассматривается как психолог, этик, идеолог, оратор, педагог. Интересен подход В.А. Сластенина, предлагающего считать индикатором управленческой культуры руководителя нравственное отношение к своей деятельности и подчиненным. Именно нравственно-этические отношения в совместной деятельности выступают как основа управленческой культуры руководителя.

Исследователи выделяют в структуре управленческой культуры различные компоненты. Так, А.П. Позняков выделяет такие основные структурные компоненты управленческой культуры, как мотивационно-ценностный, профессионально-гностический, социально-психологический, организационно-технологический. У многих авторов важнейшими показателями управленческой культуры выступают освоение общей культуры, приобщение к ее достижениям, овладение профессиональным мастерством, полная творческая реализация профессиональных навыков, профессиональная компетентность в своем виде деятельности, наличие глубоких знаний, методического опыта и мастерства, грамотное, эффективное использование средств и методов при достижении цели, использование в работе современных научных методов управления, рациональность, расчетливость при осуществлении своей работы, умение прогнозировать ход событий и быстро ориентироваться в обстановке, объективность выводов и обобщений, своевременность доведения до исполнителей всех документов, систематический контроль исполнения, инициатива и самостоятельность, спокойствие, выдержка, умение своевременно и правильно принимать решения и др. Также в культуру управления входит умение сочетать инициативу, самостоятельность, новаторство с преемственностью и консерватизмом в управлении, умение организовать оптимальное взаимодействие формальной и неформальной структур в коллективе, знания и навыки по разрешению психологических ситуаций в коллективе, ораторское искусство, рациональная организация рабочего времени, формирование и оптимальное использование своего имиджа и др.

Важное значение приобретает изучение управленческой культуры руководителя правоохранительного органа. Под этим сложным феноменом мы понимаем систему усвоенных и реализуемых в процессе управленческой деятельности норм и ценностей организационного поведения, присущих руководителю и опирающихся при этом на высокие морально-нравственные ориентиры. Источником управленческой культуры выступают учеба в учебных заведениях, обучение при повышении квалификации и переподготовке, получение практического опыта управления, критически переосмысленный опыт руководителей, явившихся референтной группой, и др. Теоретический анализ позволил нам выявить следующие основные компоненты управленческой культуры руководителя правоохранительного органа:

административно-управленческий, включающий культуру реализации основных управленческих функций: целеполагания, планирования, организации деятельности подчиненных и др. Данный компонент опирается на соответствующее управленческое мышление, профессиональную компетентность, культуру организации труда и принятия управленческих решений;

лично-творческий. Несмотря на определенную алгоритмичность деятельности руководителя правоохранительного органа, в ней всегда значительно представлен творческий аспект. По нашим подсчетам, более половины решаемых руководителем ежедневных задач не имеют аналогов в прошлом и предполагают активную мыслительную деятельность, опирающуюся на интеллектуальные возможности личности;

коммуникативный, включающий навыки делового общения, создания благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе, публичного выступления, подготовки и проведения служебных совещаний, проблемных (дисциплинарных) деловых бесед и др.;

рефлексивный, выражающийся в умении самокритично осмыслить собственные профессиональные и личные возможности, осуществить их своеобразную «инвентаризацию».

Данный перечень не является завершенным. Дальнейшее исследование рассматриваемой проблемы позволит уточнить приведенные положения и выявить различные аспекты реализации сложного феномена управленческой культуры.