

УДК 005.582.1

А.А. Урбанович, кандидат исторических наук, доцент, профессор
кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Бела-
русь
(e-mail: ural_55@rambler.ru)

ЦЕЛЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И ТИПОЛОГИЯ

Рассматриваются целевые приоритеты руководителей как системообразующий элемент процесса формирования индивидуальной управленческой концепции. Основное внимание уделено результатам пилотажного интервью и анкетного опроса, выявившего параметры сформированности/несформированности данной концепции, ключевым из которых выступает либо системная конкретизация, либо фрагментарность представлений о сути предстоящей управленческой деятельности. Акцентируется внимание на том, что руководителей со сформированной концепцией отличает системность подхода, взаимосогласованность целевых приоритетов, конкретность представлений будущего результата деятельности.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, целеполагание, целевые приоритеты, системная конкретизация.

Эффективность деятельности руководителя во многом определяется сложившимися у него представлениями о своей роли в управленческом процессе, о его целях, содержании, способах действий и др. В совокупности данные представления образуют индивидуальную управленческую концепцию (далее – ИУК), которая определяется в научной литературе как совокупность индивидуально своеобразных представлений руководителя о целях и задачах своей управленческой деятельности, путях, способах и средствах их решения, взаимоотношениях с персоналом, способах организации его деятельности, мотивировании, достижения добросовестности в работе и др. [1, с. 331]. В психологии исследованиям ИУК посвящены работы А.И. Китова, Е.П. Клубова, С.М. Белозерова, В.В. Скворцова и др. [2, с. 222]. Работы названных и других авторов позволили системно рассмотреть процесс формирования ИУК и ее содержательные компоненты.

Так, А.М. Столяренко, В.И. Черненилов, А.Н. Пастушеня и др., изучая названный феномен, акцентировали внимание на сущности и особенностях ИУК руководителя органа внутренних дел. В частности, А.М. Столяренко считает, что данная концепция представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности работников и личного труда. По мнению ученого, концепция раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей [3, с. 199].

В развитии предмета психологии особо значимым является выявление феноменов психической реальности [4, с. 38]. Развитие психолого-управленческой мысли показывает, насколько востребованы исследования, раскрывающие ИУК как систему определенных феноменов, связанных основополагающей идеей. Характеризуя ИУК как феномен, следует констатировать, что настоящая концепция есть системное когнитивное образование, раскрывающее в форме определенных представлений мотивационно-целевые, содержательные, операционные и оценочные компоненты реализации руководителем своих управленческих замыслов.

Индивидуальная управленческая концепция также выступает в качестве индивидуально-варианта замысла и реализации предстоящих управленческих задач, в ней представлен личностный смысл деятельности руководителя. Так, руководитель в своей деятельности переносит на выполнение основных управленческих функций те индивидуальные особенности, которыми характеризуется система сложившихся у него регулятивных процессов. Другими словами, он управляет так, как «умеет и привык» управлять собой [5, с. 330].

Важное место в ИУК занимают представления руководителя о целях предстоящей управленческой деятельности, начиная складываться на основе целеобразования (т. е. процесса формирования комплекса целей деятельности и их конкретизации на подцели отдельных действий) и продолжая формироваться в ходе целеполагания (т. е. процесса формулировки или выбора цели функционирования организации) [5, с. 334, 84]. Говоря о значении данных процессов в деятель-

ности руководителя, А.В. Карпов подчеркивает, что они выступают идеальной формой представления результатов деятельности. Без четкого уяснения руководителем целей предстоящей деятельности невозможна реализация остальных функций управленческой деятельности. С этой точки зрения целеобразование и целеполагание выступают не только первоначальным шагом сложного процесса формирования ИУК, но и системообразующим фактором планирования предстоящей деятельности. В процессе реализации указанной функции результатом выступают определенные решения руководителя (видение приоритетов, планирование предстоящей деятельности, предполагаемые управленческие действия и пр.).

Известный научный интерес представляет проблема диагностики степени развития у руководителя ИУК. Изучение данной исследовательской проблемы предусматривало проведение пилотного интервью и на основе его результатов осуществление анкетного опроса. В интервью участникам (20 респондентов – руководителей ОВД, обладающих значительным управленческим (не менее 5 лет) и профессиональным (не менее 10 лет) опытом в сфере правоохранительной деятельности) было предложено представить себя в роли вновь назначенного руководителя неизвестного им ОВД и определить свои управленческие действия в данной ситуации.

Проведение постановки респондентов в гипотетическую ситуацию, наполненную конкретикой, позволило выявить их первоочередные управленческие замыслы, которые фактически обнаруживали их целевые приоритеты. При этом мы исходили из того, что процессы целеобразования и целеполагания, выраженные в определенных целевых приоритетах респондентов, являются ключевыми для определения сформированности/несформированности ИУК. Результаты интервью установили определенный континуум целевых ориентаций: с одной стороны, наличие четкого системного представления об ИУК: что и как делать, чего добиваться, к чему стремиться и пр. (например, изложение системы логичных мер, позволяющих в рамках разумной очередности достигать взаимосвязанных и взаимозависимых целей и пр.); с другой – отсутствие четко понимаемой ИУК (например, наличие в ответах элементов фрагментарности, бессистемных и нелогичных предложений, отсутствие достаточной конкретности и пр.).

Полученные в ходе интервью ответы респондентов позволили также обобщить их управленческий опыт и выявить ключевые тенденции процесса генерации целей у руководителя, обладающего сформированной ИУК. Взяв за основу результаты интервью и используя дихотомический критерий, можно выделить следующие параметры сформированности/несформированности ИУК:

1) системность процесса целеполагания, гармоничность и взаимосогласованность целей (например, действия по их реализации не мешают достижению других целей) – фрагментарность, несогласованность процесса целеполагания, зачастую антагонистичность целей;

2) широта, охват всего спектра деятельности ОВД (как правило, рассматриваются следующие направления: материально-технические, административно-организационные (процессуальные), кадровые, инновационные (т. е. нацеленные на изменение ситуации) и пр.) – узость процесса целеполагания, акцентирование только какого-либо одного направления деятельности;

3) постановка целей в широком контексте (включает активное взаимодействие с внешней средой, соразмерность внутренних и внешних целей ОВД) – нацеленность на внутреннюю среду или доминирование либо внешних, либо внутренних целей;

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

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

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

7) конкретность при описании параметров будущего результата – «размытость» представлений о будущем результате;

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

Таким образом, анализ указанных параметров свидетельствует либо о системной конкретизации, либо о фрагментарности представлений о сути предстоящей управленческой деятельности и, следовательно, о степени сформированности/несформированности ИУК.

Результаты пилотного интервью были учтены в одном из вопросов предлагаемой расширенному составу респондентов анкеты, раскрывающей их представления об эффективном руководителе в системе ОВД. В одном из ключевых вопросов респондентам необходимо было определить целевые приоритеты своей деятельности в случае назначения их руководителями неизвестного ОВД. Так, предлагалось назвать пять целевых приоритетов будущей деятельности¹. Тем самым решались две задачи: теоретическая (выявление степени сформированности ИУК) и эмпирическая (определение основных направлений предстоящей управленческой деятельности). Всего в анкетировании участвовало 57 человек (один на данный вопрос анкеты не ответил). Средний возраст опрошенных – 35 лет, средняя продолжительность службы в органах внутренних дел – 15 лет, средняя продолжительность работы в качестве руководителя в системе органов внутренних дел – 5 лет.

Проведенный анализ результатов анкетирования выявил ряд интересных закономерностей процесса формирования ИУК. Так, целевые приоритеты респондентов формируют два больших направления деятельности – изучение различных аспектов деятельности ОВД и воздействие на сложившуюся в ОВД ситуацию с целью изменения ее в лучшую сторону; при этом большинство респондентов сочли воздействие ведущим целевым ориентиром. В рамках каждого из представленных направлений выделялись материально-технический, административно-организационный (процессуальный) и кадровый аспекты деятельности ОВД.

Особое внимание при анализе результатов опроса уделялось респондентам, чьи ответы в максимальной степени соответствовали указанным выше критериям сформированности ИУК (17 респондентов – 30,3 % от общего количества участников опроса). Ответы данных респондентов отличались системностью подхода, взаимосогласованностью целевых приоритетов, конкретностью представлений будущего результата деятельности. Для их ответов были характерны:

представленность не менее 4–5 целевых приоритетов (у остальных респондентов – 3–4 целевых приоритета);

деятельностная интенция, доминирование стремления воздействовать и изменить ситуацию, акцент на инновационной деятельности в будущем;

ориентация на инициативное осуществление значительных изменений ситуации в ОВД по всем направлениям (при этом акцентировалось внимание на безусловное обеспечение личной примерности руководителей всех уровней как важнейшее условие обеспечения этого процесса);

в рамках воздействия на ситуацию доминирует тенденция улучшения условий деятельности подчиненных, укрепления положительных традиций в служебном коллективе, создания благоприятного морально-психологического климата и др. Иными словами, в планируемой управленческой деятельности здесь доминирует психологический, а не технологический компонент.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать ряд соответствующих выводов.

1. Наличие у руководителя четкой ИУК – важное условие эффективной организации им управленческой деятельности. Системообразующим фактором процесса формирования ИУК выступают целеобразование и целеполагание руководителя.

2. Уровень сформированности/несформированности ИУК может быть измерен на основе определенных параметров, полученных экспериментальным путем. При этом ключевым параметром является либо системная конкретизация, либо фрагментарность представлений о сути предстоящей управленческой деятельности и, следовательно, о степени сформированности/несформированности ИУК. Руководителей со сформированной ИУК отличает системность подхода, взаимосогласованность целевых приоритетов, конкретность представлений будущего результата деятельности.

3. Целевые приоритеты предстоящей управленческой деятельности формируют два ее направления – изучение различных аспектов деятельности ОВД и воздействие на сложившуюся в ОВД ситуацию с целью ее изменения в лучшую сторону (при доминирующей роли второго направления). В рамках каждого направления выделяются материально-технический, административно-организационный (процессуальный) и кадровый аспекты деятельности ОВД.

¹ Определяя это число, мы опирались на данные относительно оптимального числа одновременно реализуемых целей. Обычно указывают 4–5 (не более) синхронизированных по содержанию и времени выполнения целей [5, с. 94].

Список использованных источников

1. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 607 с.
2. Кабаченко, Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Рос. педаг. агентство, 1997. – 324 с.
3. Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
4. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психолог. журн. – № 3. – Минск. – 2007. – С. 38–48.
5. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.

Дата поступления в редакцию: 18.03.19

A.A. Urbanovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

TARGET PRIORITIES OF THE ACTIVITY OF THE HEAD OF INTERNAL AFFAIRS BODIES, ORGANIZATION OF RESEARCH AND TYPOLOGY

The article discusses the target priorities of managers as a system-forming element of the process of forming an individual management concept. The main attention is paid to the results of the pilot interview and the questionnaire survey, which revealed the characteristics of the formation / lack of formation of this concept, the key of which is either systemic specification or fragmentation of ideas about the essence of the upcoming management activity. Managers with a developed concept are distinguished by a systematic approach, mutual consistency of targets, priorities and concreteness of future performance.

Keywords: individual management concept, goal setting, target priorities, system specification.