

strategies which the individual develops in the course of adaptation to activity conditions, new to him, promote the accelerated process of passing of crisis of change of a social situation.

Keywords: motivational strategy, adaptation, substantial strategy, dynamic strategy.

УДК 378:796.071.4

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматриваются психологические особенности процесса целеполагания руководителя органов внутренних дел. Основное внимание уделяется процессу как таковому и содержательному рассмотрению его основных этапов. Раскрываются главные целевые ориентации руководителей. Предлагаются меры, направленные на повышение эффективности целеполагания руководителей.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция руководителя, целеполагание, представления личности, целевые ориентации руководителя.

Важнейшей функцией управления является целеполагание – четкое представление руководителем конечных целей, которые необходимо достичь в результате управленческой деятельности. Целеполагание определяется как формулировка или выбор цели функционирования организации, ее конкретизация на подцели и их согласование. В управлении целеполагание находится «вне и выше» всех иных управленческих функций [1, с. 84].

Цель – идеальный образ предстоящей деятельности руководителя («образ будущего»), «нечто увязанное со временем и измеримое в смысле состояния» [2, с. 85]. Определяются цели на основе принятых руководителем ценностей. Постановка целей, в свою очередь, мотивирует и дисциплинирует руководителя, позволяет организовать систему всей практической деятельности. По мнению М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, постановка целей определяет критерии, позволяющие судить, насколько важно то, что делает руководитель [2, с. 88]. В целом способность руководителя к постановке перспективных целей организации считается одним из важнейших управленческих качеств.

Реализуя управленческие функции, руководитель опирается на сложившееся представление о сути собственной управленческой деятельности и ее особенностях. Источником формирования и системного объединения имеющихся представлений выступает индивидуальная управленческая концепция руководителя органов внутренних дел (ИУКР ОВД). Концепция – замысел конкретных управленческих преобразований, включающий: цель, ценности, подходы, принципы, которые будут взяты за основу управленческой деятельности. Также концепция включает перечень первоочередных проблем предстоящей практической деятельности, решение которых позволяет последовательно приблизиться к поставленным целям.

По мнению А.Н. Пастушени, целостный образ некоторого явления (в том числе и управленческой деятельности) можно рассматривать как системную совокупность представлений личности об отдельных сторонах и свойствах этого явления [3, с. 42]. Основываясь на идеях А.Н. Леонтьева и используя понятия, применяемые для научной рефлексии феноменов сознания, видится, что содержание представлений выражает суть отражаемого явления, значение которого для самого субъекта представляет его личностный смысл [3, с. 42]. В этой связи, говоря о представлениях приоритетных целей деятельности руководителя ОВД, имеется в виду целеориентирующие представления, проявляющиеся в профессиональной деятельности руководителя. Эти представления в сжатом виде выражают мнение субъекта о предмете стремления в управленческой деятельности, необходимости решения тех или иных задач и разрешения управленческих проблем в первую очередь, наиболее рациональных, эффективных способах решения этих задач.

С целеполаганием связаны два уровня явлений: цели, задачи, интересы конкретной организации; мотивы и интересы, установки, ценности, субъективные смыслы и др. как ключевые характеристики личности руководителя. Результатом сложного взаимодействия указанных явлений является разная степень осознания руководителем целей деятельности – своеобразного психологического маяка.

Так, четкое осознание цели собственной управленческой деятельности способно положительно влиять на состояние системы «руководитель-подчиненные»: сотрудники ожидают от руководителя соответствия между его призывам, направлением следования и реальными делами и стремлениями. Согласно проведенным исследованиям цель начинает выступать источником воодушевления, когда она ясна, убедительна и привлекательна, когда окружающие понимают и разделяют ее [4, с. 82].

С названным положением согласуется теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтема [5]: сотрудник с учетом эмоционального состояния, осознавая и оценивая происходящие вокруг него события, определяет для себя цели, к которым намерен стремиться, выполняет определенную работу, достигает намеченного результата и получает от этого процесса моральное удовлетворение. Готовность человека тратить определенные усилия, выполняя работу на определенном уровне, в значительной степени зависит от ряда характеристик целей: сложности, специфичности, приемлемости, приверженности им. Сложность цели отражает степень профессионализма сотрудника и необходимый для ее достижения уровень исполнения. Чем сложнее цели, которые ставит перед собой сотрудник, тем лучших результатов он может достичь. Исключение составляет случай постановки нереальных, сложных целей, которые могут элементарно игнорироваться сотрудником.

Специфичность цели заключается в ее количественной ясности, точности и определенности. Цели не должны быть слишком объемными по смыслу и содержанию, но нельзя и слишком их сужать, так как тогда вне поля зрения и внимания человека останутся важные стороны осуществляемой деятельности.

Приемлемость цели отражает степень восприятия ее как собственной. Если сотрудник именно так воспринимает поставленную перед ним цель, то сложность и специфичность здесь не имеют особого значения. Таким образом, руководители, ставя цели перед подчиненными, должны осознавать их достижимость, выгодность, справедливость и безопасность.

Приверженность цели отражает готовность прилагать определенные усилия для ее достижения. Такая характеристика может стать решающей, если выполнение работы становится намного труднее, чем казалось при постановке целей. Если получается все легко, приверженность цели у работника возрастает, а при появлении трудностей снижается. Функция руководства заключается в постоянном контроле уровня приверженности цели у сотрудников и предпринимаемости необходимых мер для ее поддержания.

В рамках рассматриваемой темы был проведен опрос руководителей ОВД (219 чел.). Средний возраст опрошенных – 37 лет, средняя продолжительность службы в ОВД – 17 лет, средняя продолжительность работы в качестве руководителя в системе ОВД – 5 лет. Участникам опроса было предложено ответить на вопросы анкеты об эффективном руководителе в системе ОВД. Часть опрошенных на вопрос «какова, по-вашему мнению, главная цель вашей управленческой деятельности?» указали несколько позиций. После опроса у некоторых респондентов бралось интервью с целью уточнения ряда ответов и получения развернутых интерпретаций. Так, ответы руководителей позволили обобщить их опыт и представить процесс целеполагания управленческой деятельности как систему из нескольких этапов:

- изучение управленческой ситуации («какова исходная управленческая ситуация?»);
- систематизация управленческих проблем («какие управленческие проблемы существуют?»);
- формулирование целей в самом общем виде («каковы приоритетные цели моей управленческой деятельности?»);
- анализ реальности их достижения («прояснение имеющихся возможностей»);
- определение механизма оценки результативности достижения цели («чем и как я могу измерить результат достижения цели, каковы критерии?»).

В рамках рассматриваемой темы интерес представляют первые три этапа. На первом происходит анализ и осмысление задач, над которыми работает конкретный руководитель ОВД. Целеполагание осуществляется на основании сложившейся управленческой ситуации, тенденций ее развития и задач, стоящих перед организацией. При этом важен учет целей и задач вышестоящих органов, вплоть до МВД. Так, значительное внимание здесь необходимо для изучения кадровой ситуации и сложившейся практики по направлениям деятельности ОВД. Как отмечают специалисты, полезно устанавливать цели в ситуациях, которые не удовлетворяют руководителя или могут такими стать [2, с. 91]. Особенность данного этапа определяется специфическими условиями, в которых действует руководитель: высокий уровень личной ответственности; сложный

и часто конфликтный характер деятельности; ее информационная насыщенность, с одной стороны, и дефицит информации (в контексте реализации некоторых правоохранительных функций) – с другой; дефицит времени; скоротечность событий; множественное подчинение; необходимость совмещения личностного и должностного влияния при реализации управленческих воздействий и др. [4, с. 67].

На втором этапе изучаются назревшие проблемы внутри ОВД и в системах «ОВД – граждане», «ОВД – другие организации» и др. Анализ условий и назревших проблем позволяет выстроить своеобразную иерархию важности проблем, определить очередность их решения. Особенность этого этапа – определение приоритетов в управленческой деятельности.

Ключевым является третий этап. Первоначально цель управленческой деятельности в данном случае может иметь достаточно общий характер и не затрагивать всех деталей и подробностей, так как цель – идеальное представление о результатах. Однако определяется она исходя из реальных предпосылок. Таким образом, важно соблюдать ряд требований: в целях должны быть учтены интересы всех взаимодействующих субъектов, но приоритет – интересы дела; цели должны быть адекватными и достаточно напряженными; они должны быть конкретными (по возможности следует продумать конкретные пути реализации); цели должны «выводиться» не только из реальной ситуации, но и из индивидуальности конкретного руководителя. Нет одинаковых людей, каждый действует в уникальной среде, и поэтому работа по прояснению целей предстоящей деятельности должна носить личный характер [2, с. 83]. Другими словами, на третьем этапе процесс целеполагания индивидуализируется.

Проведенный опрос позволил выявить ряд целевых ориентаций руководителей, обозначенных следующими ключевыми понятиями: «Результат», «Процесс», «Коллектив», «Обучение и воспитание» и «Я-образ».

Большинство опрошенных (87 чел. – 39,7 %) придерживается целевой ориентации «Результат», выраженной следующими речевыми конструкциями: «выполнение поставленных задач», «достижение высокого результата», «изменение системы в лучшую сторону», «стремление к результатам, которых от тебя ждут» и др.

В последнее время актуально ценностное измерение целей руководителя. Этот аспект современной управленческой деятельности применительно к системе правоохранительных органов воплощается в социальной ответственности не только за состояние правопорядка, но и за поведение каждого сотрудника ОВД [4, с. 76]. Почти треть опрошенных (31,9 %) придерживается целевой ориентации «Процесс», выраженной следующими речевыми конструкциями: «организация эффективной работы подчиненных», «создание благоприятных условий для работы подчиненных», «обеспечение слаженной работы всех сотрудников», «организация контроля деятельности подчиненных» и др. При этом важно отметить, что определенная часть опрошенных акцентировала внимание на мотивацию своих подчиненных как важное основание целеполагания (об этом указывают речевые конструкции «установление человеческих отношений в служебном коллективе», «побуждение подчиненных к эффективной работе», «индивидуальный подход к каждому» и др.).

Значимой является проблема гармонизации нормативно заданных целей управленческой деятельности и целей реальной управленческой деятельности конкретного руководителя. В этой связи важно, чтобы официально декларируемые цели были поняты и приняты персоналом правоохранительных органов [6, с. 354]. Только при этом условии формальные цели превращаются в реально действующие регуляторы поведения и деятельности сотрудников. Каждый пятый опрошенный (45 чел. – 20,5 %) придерживается целевой ориентации «Коллектив», выраженной следующими речевыми конструкциями: «создание служебного коллектива», «сплочение подчиненных в коллектив», «создание команды единомышленников» и др.

Часть опрошенных (11 чел. – 5,1 %) указали на педагогические основания собственной деятельности. Об этом свидетельствует целевая ориентация «Обучение и воспитание», выраженная следующими речевыми конструкциями: «научить своих подчиненных», «умело обучать и воспитывать», «воспитать у подчиненных чувство ответственности», «качественная профессиональная подготовка подчиненных» и др.

Незначительное число опрошенных (6 чел. – 2,7 %) придерживаются целевой ориентации «Я-образ», выраженной следующими речевыми конструкциями: «развитие себя как руководителя», «не подвести [вышестоящего] руководителя», «добиться карьерного роста» и др.

Также опрос выявил ряд проблем процесса целеполагания: некоторые из декларируемых целей имеют слишком общий, неконкретный характер (например, «достижение положительных результатов», «сделать лучше, чем было» и др.). Ряд целей имеет неопределенный по времени характер (например, «высокий результат»). Встречается и формальное декларирование неких абстрактных целей (например, «решение поставленных задач»). Некоторые цели являются, скорее, условиями достижения целей (например, «создание и поддержание здорового микроклимата в служебном коллективе») и др. В результате складывается ситуация, неоднократно описанная в различных источниках: руководитель настолько сильно втягивается в процесс выполнения текущих задач, что утрачивает представление о смысле своей управленческой деятельности и «вязнет» в повседневности, «процессе». Так, над руководителем, у которого отсутствуют четкие цели собственной деятельности, обычно господствует требование момента [2, с. 85, 88].

Таким образом, необходимо учитывать особенности целеобразования и целеполагания конкретных руководителей ОВД и систематически обучать их организации данного процесса. Для этого следует использовать разнообразные формы учебной деятельности, возможности системы повышения квалификации, обобщение и распространение опыта передовых руководителей ОВД и др. При этом особого внимания заслуживает рассмотрение психологии целеобразования и целеполагания. Также при назначении на вышестоящую должность следует прежде изучить степень осознания каждым кандидатом конкретных целей предстоящей управленческой деятельности.

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
2. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
3. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
4. Климов, Е.А. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник / Е.А. Климов ; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618 с.
5. Психология управления : учебник / под ред. В.И. Черненилова. – М. : Акад. упр. МВД России, 2011. – 352 с.
6. Ценностно-целевая подструктура управления // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М., 2003. – С. 354.

Дата поступления в редакцию: 28.04.17

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

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF THE PROCESS OF GOAL-SETTING OF THE HEAD OF THE INTERNAL AFFAIRS

The article examines the psychological peculiarities of the process of goal-setting of the head of internal Affairs unit. The focus is on the process of goal setting and meaningful consideration of the key stages. Revealed the main target of orientation heads. In conclusion, the article proposes measures to enhance the effectiveness of goal-setting leaders.

Keywords: individual managerial concept of the head, goal setting, views personality, target orientation of the head.