

групп населения в целом закономерно трансформируются, люди по-разному адаптируются к новой социальной среде, изменяя свои приоритеты. Кроме того, в современных условиях в обществе появляются новые социальные нормы и ценности, правила и образцы социального поведения, преобразовываются социальные представления, ожидания и идеалы, на которые различные группы населения в целом начинают ориентироваться, по-другому их оценивать.

Вышеназванные проблемы в значительной степени воздействуют на формирование аксиосферы человека в постсоветских странах и, в частности, в нашей республике. Особенно подвержена этим влияниям молодежь. Испытывающая постоянное информационно-культурное воздействие Запада, она теряет способность делать различие между реальностью и иллюзорным миром, создаваемым средствами массовой информации и собственными фантазиями. Действительно, сегодня массовая культура пропагандирует привлекательную модель потребительского образа жизни, провоцирует развитие у молодежи потребностей, не соответствующих экономическим возможностям постсоветских стран и их культурным традициям. Тем самым молодежь попадает под влияние неадекватной для нашего общества западной системы ценностей. Средства массовой информации воспевают досуг и развлечения, однако нигде не упоминается о том, что и в западных государствах многие люди ценят гораздо больше упорный труд, чем развлечения. Все это способствует распространению в молодежной среде гедонистических тенденций и презрительного отношения к необходимости вести умеренный образ жизни на родине. Безусловно, эта проблема касается и курсантов.

Значимым фактором, способствующем формированию патриотических компетенций у курсантов Академии МВД в условиях постиндустриального общества могут стать информационные ресурсы, т. е. совокупность сведений, получаемых и накапливаемых в процессе развития науки и практической деятельности людей.

В отечественной науке существует узкая и широкая трактовка понятия «информационные ресурсы»: в узком смысле – это сетевые информационные ресурсы, доступные через компьютерные средства связи, в широком – любая зафиксированная на традиционных или электронных носителях информация, пригодная для сохранения и распространения. В состав информационных ресурсов входят: первичные документы на любых носителях (книги, периодические издания, альбомы, диссертации и т. д.); различные базы данных; фонды библиотек, центров информации, архивов; обзорно-аналитическая продукция (аналитические обзоры, прогнозы, дайджесты и т. д.); компьютерные сети связи; программные средства, обеспечивающие создание информационных систем и развитие телекоммуникационных сетей; учреждения (редакции, издательства, библиотеки, информационные центры, книготорговые учреждения и т. д.), обеспечивающие создание информационной продукции, накопление и использование информационных ресурсов. Особенность информационных ресурсов заключается в непосредственном воздействии на когнитивную сферу личности, ее интеллектуальный и профессиональный уровень, характер социального поведения. Изменение информационной среды предъявляет определенные требования к интеллектуальным и сенсорным возможностям человека как в культуре, служебных отношениях, так и социальной сфере в целом. Это обуславливает, с одной стороны, необходимость повышения уровня образования и культуры в обществе, а с другой, существенно расширяет возможности выбора и тем самым способствует повышению социальной активности, росту индивидуальной и коллективной инициативы.

Информационные ресурсы являются неотъемлемой частью жизни современного человека, меняют ее, формируют новые потребности и открывают возможности, которые не были доступны ранее. Использование интернет-технологий позволяет усовершенствовать систему гражданско-патриотического образования и воспитания в нашей республике, способствовать формированию патриотических компетенций сотрудников ОВД.

С целью формирования патриотических компетенций у курсантов Академии МВД целесообразно функционирование информационного пространства на локальном уровне, в рамках которого будут рассматриваться вопросы патриотического характера. Результаты деятельности патриотических организаций, молодежных центров, спортивных федераций и размещение информации об их деятельности на сайте Академии будут способствовать развитию мировоззрения и патриотического самосознания курсантов.

Ценность патриотизма на корпоративном уровне формируется путем закрепления в коммуникативном пространстве значимого содержания (атрибутов и символов). Такими символами являются легенды и герои. Легенды представляют собой реальные истории, направленные на формирование имиджа компании и поддержания ее основных корпоративных ценностей. Герои – это члены организации, своими действиями подтверждающие ценности и нормы принятой корпоративной культуры (известные выпускники, выдающиеся ученые, общественно активные учащиеся).

Благодаря использованию информационных ресурсов, направленных на формирование гражданско-патриотического образования и воспитания в Академии МВД Республики Беларусь, предполагается положительная динамика роста патриотизма, возрождение духовности, возрастание социальной, профессиональной активности курсантов, их вклада в развитие основных сфер жизнедеятельности общества и государства, что будет способствовать социально-экономической и политической стабильности.

УДК 378:796.071.4

**А.А. Урбанович**

### **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРИОРИТЕТНЫХ ЦЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ЭЛЕМЕНТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**

Важнейшей функцией управленческой деятельности является целеполагание, т. е. четкое представление руководителем тех конечных целей, которых он должен достичь в результате своей управленческой деятельности. Для эффективной управленческой деятельности руководитель должен обладать определенными ценностями, компетенциями, личностными качествами.

Цель представляет собой идеальный образ предстоящей деятельности руководителя («образ будущего»). Смысл установления целей заключается в том, чтобы сосредоточиться на желательных результатах. Цели определяются на основе принятых руководителем ценностей. Постановка целей мотивирует и дисциплинирует руководителя, позволяет организовать в систему всю практическую деятельность. Как подчеркивают М. Вудкок и Д. Фрэнсис, установление целей позволяет приобрести критерии, позволяющие судить, насколько важно то, что вы делаете. У людей, не имеющих четких личных целей, обычно господствуют требования момента.

Постановка четких целей выступает начальной точкой процесса формулирования и реализации индивидуальной управленческой концепции руководителя. Концепция – это замысел конкретных управленческих преобразований, включающий в себя цель,

ценности, подходы, принципы, на которых будет построена управленческая деятельность. Процесс формулирования целей нередко позволяет выявить наличие нерешенных проблем. Вот почему 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. Следуя А.Н. Леонтьеву в использовании понятий, применяемых для научной рефлексии феноменов сознания, можно считать, что содержание представлений выражает значение отражаемого явления, а значение этого явления для самого субъекта – это его личностный смысл. В этой связи, говоря о представлениях приоритетных целей деятельности руководителя ОВД, мы имеем в виду целеориентирующие представления, которые проявляются в профессиональной деятельности руководителя, сжато выражая собой мнение субъекта о том, к чему надо стремиться в управленческой деятельности, какие управленческие задачи решать в первую очередь; какие способы решения этих задач являются наиболее рациональными, эффективными и др.

В рамках нашего исследования был проведен опрос руководителей органов внутренних дел, в котором приняли участие 139 человек. Участникам опроса было предложено ответить на вопросы анкеты, раскрывающей их представления об эффективном руководителе в системе ОВД. После опроса с частью опрошенных проводилось интервью с целью уточнения ряда ответов, полученных по ним развернутых интерпретаций.

Полученные ответы руководителей позволили обобщить их положительный опыт и представить процесс определения целей управленческой деятельности как систему. Этот процесс может включать несколько 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 («анализ имеющихся возможностей»),

определение механизма оценки результативности достижения цели («чем и как я могу измерить результат достижения цели, каковы критерии?»).

На первом этапе происходит анализ и осмысление тех задач, над которыми работает конкретный орган внутренних дел. При этом важен учет целей и задач, над которыми работают вышестоящие органы, вплоть до Министерства внутренних дел. Значительного внимания требует изучение кадровой ситуации и сложившейся практики по направлениям деятельности ОВД.

В рамках второго этапа изучаются назревшие проблемы как внутри ОВД, так и в системах «ОВД – граждане», «ОВД – другие организации» и др. Анализ условий и назревших проблем позволяет выстроить своеобразную иерархию проблем, определить очередность их решения.

Ключевым является третий этап. Первоначально цель управленческой деятельности может иметь достаточно общий характер и не затрагивать всех деталей и подробностей. Вместе с тем важно соблюдать ряд требований: цели должны учитывать интересы всех взаимодействующих субъектов, но приоритетными являются интересы дела; цели должны быть адекватными и значимыми; цели должны быть конкретными (по возможности следует продумать конкретные пути реализации); цели должны «выводиться» не только из реальной ситуации, но и из индивидуальности конкретного руководителя. Все люди отличаются друг от друга, каждый действует в уникальной среде, поэтому работа по прояснению целей предстоящей деятельности должна иметь индивидуальный характер.

Опрос выявил ряд проблем процесса целеполагания руководителей ОВД: некоторые из декларируемых ими целей носят слишком общий, неконкретный характер (например, «достижение положительных результатов», «сделать лучше, чем было» и др.); ряд целей носит неопределенный по времени характер (например, «решение поставленных задач»); некоторые цели являются скорее условиями достижения целей (например, «создание и поддержание здорового микроклимата в служебном коллективе») и др. В результате возникает ситуация, неоднократно описанная в различных источниках: руководитель настолько сильно втягивается в процесс выполнения текущих задач, что утрачивает представление о смысле своей управленческой деятельности.

Наше исследование приводит к следующему выводу: необходимо учитывать возможности целеполагания конкретных руководителей и систематически учить их организации этого процесса. Во-первых, для этого следует использовать разнообразные формы учебной деятельности, возможности системы повышения квалификации, обобщение и распространение опыта передовых руководителей ОВД и др. Во-вторых, при назначении на вышестоящую должность следует изучать степень осознания каждым кандидатом конкретных целей предстоящей управленческой деятельности.

УДК 159.923

**Ю.А. Фомин**

### **ВЛИЯНИЕ СУБЪЕКТНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ К МОДЕЛИРОВАНИЮ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ**

Недостаточно адекватное восприятие и оценка особенностей сложившейся ситуации может снизить эффективность деятельности в ней руководителя среднего звена. Детализированная модель профессиональной деятельности становится все более дифференцированной, тем самым обеспечивая высокую эффективность действий в нестандартных ситуациях. При активном самосовершенствовании модель профессиональной деятельности конкретизируется сотрудником в течение всей жизни. Но случаются и ошибки в деятельности. Одной из их причин, отмеченных исследователями еще в прошлом столетии, может стать нечеткая постановка цели. Немецкий психолог А. Нарцисс экспериментально доказал, что ясность и определенность цели повышает волевое усилие, активность организма к ее достижению. Эту зависимость он назвал «специальной детерминацией воли». Когда же цель задается (или осознается) нечетко, совершается двойное зло: затуманивается цель (необходимое будущее), снижается устремление к ней в настоящем.

М.А. Котик, А.М. Емельянов показали, что «в процессе деятельности существует определенная системность: более значимые и неопределенные действия получают большее энергетическое и информационное подкрепление, а менее значимые, менее неопределенные – соответственно меньше». Когда же сотрудник неадекватно оценивает значимость и сложность решаемых им задач, такая системность нарушается и это чревато ошибками, трудностями.