

всего за счет оптимизации процессов управленческого взаимодействия и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе [8].

Таким образом, управленческая практика показывает, что эффективный руководитель часто является одновременно лидером, т. е. можно сказать, что существует некая управленческая технология, которой необходимо владеть руководителю, а именно: собственное видение ситуации, лидерские черты, потенциал, реализация посредством делегирования полномочий, так как все это носит поступательно-циклический характер. Но вместе с тем руководителям следует понимать, что занимаемая руководящая должность не влечет за собой лидерской позиции. Чтобы быть и руководителем и лидером одновременно, необходимо развивать в себе лидерские качества. Только в лидерской роли руководителю удастся выступать агентом изменений и преобразований. Следовательно, сегодня одним из приоритетных направлений в деятельности психологических служб должно стать развитие лидерского потенциала действующих руководителей.

Список использованных источников

1. Евтихов, О.В. Сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена / О.В. Евтихов // Психопедагогика в правоохран. органах. – 2011. – № 3. – С. 3–5.
2. Адаир, Д. Эффективное лидерство. Как развивать и применять лидерские навыки : пер. с англ. / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2003. – 318 с.
3. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 541 с.
4. Шейнов, В.П. Психология лидерства / В.П. Шейнов. – М. : Харвест, 2011. – 992 с.
5. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления / В.И. Кнорринг. – М. : Норма, 2001. – 210 с.
6. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – 319 с.
7. Пономарева, М.А. Психологическая компетентность руководителя / М.А. Пономарева. – М. : Форум, 2012. – 208 с.
8. Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.

Дата поступления в редакцию: 17.04.20

S.A. Stulba, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Belorussian and Foreign Languages of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

LEADERSHIP AS A CONDITION OF INCREASING THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT ACTIVITY IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

The issues, devoted to the development of leadership potential of the Head of the Internal Affairs Bodies in the context of increasing the efficiency of his professional activity, are being considered. The article reveals the meaning and establishes the ratio of the concepts of "the Leader" and "the Head", and it also identifies the personality qualities and abilities of the Head-leader.

Keywords: leadership, management, leader, the Head, the Head-leader, management activity, leadership potential.

УДК 005.212

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

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ: ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ

Рассматриваются истоки формирования понятия «индивидуальная управленческая концепция руководителя» и особенности определений этого понятия у различных авторов. Проанализированы позиции четырнадцати авторов, изучавших данный психологический феномен. Перечислены позиции-представления, составляющие основу управленческой концепции руководителя. Обосновывается авторское понимание исследуемого понятия.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, представления, подходы, приоритеты, ориентации.

Руководитель, планируя и осуществляя управленческую деятельность, опирается на сформированную у него самого индивидуальную управленческую концепцию (ИУК), имеющую различный характер осознания. Постановка проблемы и начало исследований ИУК приходится на конец 70-х гг. XX в. в Академии МВД СССР под руководством А.И. Китова [1] (М.К. Ардавов [2], Е.П. Клубов [3] и др.), и тем самым было заявлено новое для психологической науки понятие.

В 80-е гг. XX в. в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР усилиями исследователей (С.М. Белозеров [4], В.В. Скворцов [5] и др.) исследования ИУК были продолжены. Постепенно

термин «индивидуальная управленческая концепция» становится расхожим и встречается в различных источниках и исследованиях. Начинается своеобразная «экспансия» понятия в различные сферы управленческой деятельности и отрасли научного знания.

Прошедший полувековой период позволяет подвести определенные итоги и обратиться к анализу данного понятия и увидеть его генезис. Значимость такого подхода вызвана тем, что важнейшим требованием науковедения является необходимость и полезность получаемого нового знания для развития теории науки и практического их использования [6, с. 39].

Краткий анализ диссертационных исследований по изучаемому вопросу позволяет увидеть достаточно широкий спектр мнений относительно ИУК как исходной ориентационной позиции, позволяющей руководителю выстраивать предстоящую деятельность. Причем данное понятие часто рассматривается чрезмерно расширительно, предусматривая не только индивидуальные подходы руководителя, но и групповое видение проблем дальнейшего развития организации. Среди различных синонимических понятий встречаются акмеологическая концепция оптимальной управленческой деятельности (Л.Г. Лаптев, 1995), индивидуальная система управления (А.С. Петелин, 1998), организационно-управленческая концепция (В.П. Викулова, 2004), управленческая концепция кадрового менеджмента (Н.С. Кушникова, 2005), лидерская управленческая концепция (И.П. Бирюкова, 2006), социально-психологическая концепция оптимальной деятельности современного руководителя (А.В. Тарасенко, 2009), и др. По нашему мнению, при анализе концепции следует делать акцент на сочетание «индивидуальная управленческая» как ключевых словах для понимания сути рассматриваемого понятия.

Остановимся на ряде важных положений, предваряющих осуществленный нами анализ. Как известно, любая наука невозможна без четкой категориально-понятийной системы и ее постоянного развития. Сложность психических явлений при их исследовании требует использования системного подхода. На основе системного анализа могут быть разработаны системы понятий, описывающих психическое явление. Ключевым при этом выступает определение понятия, в котором отражена сущность исследуемого психического явления [7, с. 41–42]. Понятия, как результат отображения в мышлении единства существенных свойств, связей и отношений предметов и явлений, предстают в виде необходимого «строительного материала» любой науки. Понятия – определенный инвариант познания, овладение которыми дает ключ к анализу окружающей действительности и вычленению в ней психологической специфики [8, с. 115].

В науке постоянно происходит динамичный процесс появления новых понятий, ревизии и совершенствования имеющихся. Главное требование при этом – в них должно найти отражение все то новое, что было привнесено развитием науки. Вместе с тем актуальна проблема строгого отбора лишь тех понятий, которые соответствуют потребностям развития научного знания и практике, позволяют продвинуться дальше в осмыслении актуальных научно-практических проблем.

С учетом изложенных методологических подходов нами было проанализировано освещение проблемы ИУК рядом авторов с 1979 по 2019 г. Всего были проанализированы подходы четырнадцати авторов, которые в той или иной степени изучали этот психологический феномен. В качестве единицы анализа были взяты определения ИУК как элемента подхода, в котором в концентрированном виде излагается сущность рассматриваемой концепции. Сразу следует сказать, что нами не рассматривались авторские уточнения и развернутые описания приведенных определений ИУК, так как это затруднительно проанализировать и описать в определенных рамках статьи.

На основе изучения источников, носящих различную степень научности, высказанные авторами определения были сведены в таблицу, в которой излагался статус рассматриваемого феномена и структурные элементы, включенные авторами в определение (см. табл.)

Содержательная характеристика различных определений индивидуальной управленческой концепции

Автор	Статус феномена	Структурные элементы, указанные в определении
А.И. Китов, 1979 [1]	способ понимания и трактовки проблем управления; основная точка зрения и руководящая идея для освещения проблем управления; ведущий замысел, принцип управленческой деятельности	в определении не указаны

Продолжение табл.

Автор	Статус феномена	Структурные элементы, указанные в определении
С.М. Белозеров, 1985 [4]	система представлений руководителя	о комплексе задач, стоящих перед организацией, и о совокупности условий, в которых эти задачи решаются
В.В. Скворцов, 1987 [5]	собственное видение руководителем	системы задач, стоящих перед организацией, приемы и способы решения стоящих задач, методы применения сил и средств, использования ресурсов данной организации
Е.П. Клубов, 1989 [3]	система знаний	опосредованных индивидуальным опытом, потребностями и волевыми устремлениями личности, реально используемыми в качестве руководства к действию
Т.С. Кабаченко (1997) [9]	сложное системное образование, отражающее особенности личности субъекта управленческой деятельности	в определении не указаны
А.В. Карпов, 1999 [10, с. 551]	система устойчивых взглядов руководителя относительно	сути, цели, задач, стиля и условий управления; приемов, методов и форм управления; требованиях к подчиненным и отношении к ним
И.В. Сысоев, 2001 [11]	система представлений и оценочных суждений	о роли руководителя и его месте в процессе руководства; о формах, методах и опыте управления в конкретных ситуациях
А.М. Столяренко, 2001 [12, с. 199]	субъективное, личностное видение системы	основных управленческих проблем; способов воздействия на подчиненных; трудностей в организации деятельности сотрудников и личного труда
В.И. Черненилов, 2003 [13]	совокупность индивидуально своеобразных представлений	о месте организации в общей структуре государственного управления; о целях и задачах управления; о путях, способах и средствах их решения; о взаимоотношениях с персоналом; о способах организации его деятельности, мотивирования, достижения добросовестности в работе, недопущения нарушения им законности и др.
Е.И. Кудрявцева (2013) [14]	системное когнитивное образование, включающее представления субъекта	о смысле, целях, средствах, границах управления; о критериях определения управленческой проблемы; об оценке собственной позиции по отношению к управленческой ситуации и роли в ней иных субъектов
Ю.Д. Красовский (1987, 2018) [15, 16]	рефлексивные процессы в сознании руководителя под влиянием изменяющихся условий жизнедеятельности организаций, предполагающие	осмысление проблемной ситуации («Туда ли мы идем?»); стратегический замысел («Что хотелось бы?»); общее видение перспектив развития организации («Каковы ее контуры?»); взвешенность наличных ресурсов («Что имеем на сегодня?»); возможные способы их использования, наращивания и резервирования («Каким потенциалом располагаем?»); многообразии ограничивающих условий («Что мешает его использовать?»); веру в реализуемость стратегического замысла («Все получится!»)

Автор	Статус феномена	Структурные элементы, указанные в определении
В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова (2019) [17]	система представлений и суждений	о месте и роли руководителя в процессе руководства, пропущенная через призму личного опыта конкретного человека; о его взглядах на формы и методы управленческой деятельности; о тактике поведения в повседневных и нестандартных ситуациях, возникающих в процессе руководства коллективом

Приведенная таблица позволяет сделать ряд соответствующих выводов. Если первоначально ИУК видится как способ понимания управления и ведущий замысел управленческой деятельности конкретного руководителя (по А.И. Китову), то в последующие годы наметился явный тренд в сторону оценки концепции в качестве системы или системного образования (на это указывают девять авторов). Вместе с тем у авторов имеются определенные разночтения относительно содержательного наполнения системы. Большинство исследователей считают, что это система представлений (представлений и суждений).

У авторов также представлена разная степень обобщения и детализации структурных компонентов концепции: если в начале процесса исследования в качестве проблемы авторы указывали лишь цели, задачи, условия управленческой деятельности (С.М. Белозеров, В.В. Скворцов, А.В. Карпов и др.), то в настоящее время концепцию понимают как цельную программу индивидуальных планов, замыслов и действий конкретного руководителя (В.И. Черненилов, Е.И. Кудрявцева, Ю.Д. Красовский и др.). Е.И. Кудрявцева, Ю.Д. Красовский посчитали возможным вернуться к потенциалу первоначальной идеи А.И. Китова о ведущем замысле управленческой деятельности: активно используются сходные понятия «смысл управления», «стратегический замысел» и др.

Следует отметить, что большинство авторов включают в понятие ИУК следующие смысловые блоки:

субъект управления (руководитель и его личностные характеристики);

средства управления (приемы, средства, формы, методы, пути и др.);

главное направление приложения управленческих усилий (указываются либо цели, задачи и условия предстоящей управленческой деятельности, либо подчиненные, выступающие персоналом, объектом управленческой деятельности, и др.);

детерминирующая основа данного феномена (индивидуальный жизненный и профессиональный опыт руководителя).

В соответствии с методологическими принципами современной науки требуется дальнейшее развитие рассматриваемого понятия. Определяя сущность того или иного понятия, формальная логика предписывает предлагать его различные срезы: функциональный (какие задачи данное явление решает), генетический (как данное явление появилось и как развивается) и морфологический (из чего данное явление состоит структурно, что включает). На основании этого можно дать *рабочее определение* данного сложного явления:

ИУК выступает явлением 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.

Названные представления содержательно выступают составляющими своеобразной системы управления руководителя, включающей индивидуальные особенности реализации управленческой деятельности и социальные условия, в которых эта деятельность осуществляется, и среди которых следует выделить следующие представления:

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

целях и содержании собственной деятельности, включающей субъективно должные методы, формы, средства, стилевые и другие проявления этой деятельности;

необходимых целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур (подразделений) в целом;

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

социальных (фоновых, правовых, криминальных, криминогенных и др.) условиях деятельности и необходимости их учета (адаптации к ним);

вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Базируясь на определенных мотивах, указанные представления в последующем приобретают форму соответствующих ценностно-целевых ориентаций, операционных средств, оценочных категорий.

Представления, образующие ИУК, характеризуются системностью охвата всех составляющих системы управления, содержанием, степенью ясности, убежденности, согласованности (в отличие от противоречивости), регулятивной значимости (в отличие от формального усвоения).

В качестве отправных моментов дальнейшего исследования проблемы следует подчеркнуть, что ИУК выступает как важнейший компонент управленческого потенциала руководителя; раскрывает личностный смысл деятельности руководителя; предстает как результат рефлексивных процессов в сознании руководителя, происходящих под влиянием динамичных изменений как внутренней, так и внешней среды; носит разный уровень осознания; воплощается в стиле управления; реализуется в текущей управленческой деятельности, постоянно проверяется и уточняется ее результатами. При этом особое значение приобретают критические (пиковые) управленческие ситуации.

Список использованных источников

1. Китов, А.И. Психология управления : учебник / А.И. Китов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 521 с.
2. Ардавов, М.К. Психологические особенности деятельности штабных работников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / М.К. Ардавов. – М. : Акад. МВД СССР, 1979. – 22 с.
3. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С. 112–127.
4. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М. Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
5. Скворцов, В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Скворцов. – М., 1987. – 171 л.
6. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная управленческая концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
7. Анцупов, А.Я. Проблемы психологического исследования. Указатель 1050 докторских диссертаций. 1935–2007 гг. / А.Я. Анцупов [и др.]. – М. : Студия «Этника», 2007. – 232 с.
8. Военно-психологический словарь-справочник / под общ. ред. Ю.П. Зинченко. – М. : ИД Куприянова, 2010. – 592 с.
9. Кабаченко, Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Рос. пед. о-во, 1997. – 324 с.
10. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.
11. Сысоев, И.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя кафедры вуза МО РФ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / И.В. Сысоев. – М., 2001. – 195 л.
12. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
13. Черненилов, В.И. Индивидуальная управленческая концепция / В.И. Черненилов // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2003. – С. 331–332.
14. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
15. Красовский, Ю.Д. Руководитель трудового коллектива: из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю.Д. Красовский. – М. : Сов. Россия, 1987. – 160 с.
16. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. / Ю.Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
17. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31.

Дата поступления в редакцию: 09.03.20

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

INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF A HEAD: GENESIS OF CONCEPT

The sources of the formation of the concept of «individual managerial concept of the leader» and the features of the definitions of various authors of this concept are considered. The positions of fourteen authors who studied this psychological phenomenon are analyzed. The positions-representations that make up the basis of the managerial concept of the leader are listed. The author's understanding of the concept of an individual managerial concept is substantiated.

Keywords: individual managerial concept, ideas, approaches, priorities, orientations.