

V.G. Stukanov, Doctor of Pedagogics, Candidate of Psychological Sciences, Professor, the Head of the Department of Psychology and Pedagogics of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

BULLYING OF POLICE OFFICERS: FORMS, REASONS AND CONDITIONS, DIRECTIONS OF PREVENTION

The study provides a meaningful analysis of external bullying of police officers. The forms of bullying manifestation (verbal, physical, psychological and virtual) have been systematized; cyberbullying is classified based on empirical research. The conditions and reasons for the emergence of external bullying of police officers are highlighted, as well as directions and psychological and pedagogical tasks of its prevention are developed.

Keywords: bullying, cyberbullying, bullying of police officers, the image of the police.

УДК 375.74:65

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

**СИСТЕМНЫЙ ХАРАКТЕР
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Рассматривается индивидуальная управленческая концепция как системное образование. Акцентируется внимание на характеристике данной концепции: ее сущности, структуре, классификации, функциях.

Выделяются черты системной и фрагментарной индивидуальной управленческой концепции, как сложного организованного объекта, состоящего из подсистем и подсистемы в системе более высокого порядка.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, система, сущность, структура, классификация, функция, представления.

Реализуя управленческие функции, руководитель опирается на сформированную у него индивидуальную управленческую концепцию (ИУК) – систему представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности, а также презентуемое качество «Я-образа». Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности и охватывают совокупность всех управленческих функций и действий. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих решить эти задачи.

Исследования ИУК начались в конце 70-х гг. XX в. в Академии МВД СССР под руководством А.И. Китова и были продолжены в 80-е гг. в Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР (С.М. Белозеров, В.В. Скворцов) [1, с. 331]. Сегодня время диктует особый интерес к изучению ИУК, поэтому данная тема остается актуальной и продолжает развиваться и привлекать внимание [2–6].

Сложность и многообразие психических явлений предполагает использование системного подхода. Принцип системности (от греч. σύνστημα – составленное из частей, соединение) – методологический подход к анализу психических явлений, когда соответствующее явление рассматривается как система, не сводимая к сумме своих элементов, обладающая структурой, а свойства элемента определяются его местом в структуре [7, с. 347]. Внутреннее строение этих элементов (объектов) описывается в таких понятиях, как элемент, связь, структура, функция, организация, управление, саморегуляция, развитие, открытость, активность, среда и др. [8, с. 366].

В ходе эволюции научной мысли ученые считали ИУК системой с особыми, присущими только ей качествами. Об этом пишут многие специалисты, определяя концепцию как сложное системное образование (Т.С. Кабаченко [9]), субъективное личностное видение системы управленческих проблем, способов воздействия и трудностей (А.М. Столяренко [10]), систему представлений (С.М. Белозеров [11], И.В. Сысоев [12], Е.И. Кудрявцева [2] и др.), систему представлений и суждений (В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова [5]), систему взглядов (А.В. Карпов [13]), систему знаний (Е.П. Клубов [14]) и др. Тем не менее система ИУК претерпела определенные изменения: если из-

начально концепция видится как способ понимания управления и ведущий замысел управленческой деятельности конкретного руководителя (А.И. Китов), то в последующем наметился явный тренд в сторону оценки концепции как системы или системного образования [15].

По мнению ряда ученых, принцип системного подхода предполагает:

рассмотрение изучаемого явления как системы, т. е. как отграниченного множества взаимодействующих элементов;

определение состава, структуры, организации элементов и частей системы, обнаружение ведущих взаимодействий между ними;

выявление внешних связей системы, выделение из них главных;

определение функций системы и ее роли среди других систем;

обнаружение на этой основе закономерностей и тенденций развития системы [16, с. 41].

Авторы, описывая конфликт как психологическое явление, используют следующие понятия: сущность явления, структура, классификация, функции, генезис, эволюция, динамика, системно-информационное описание явления, управление, диагностика и исследование явления [16, с. 42]. Следуя такому подходу, логично рассмотреть некоторые параметры, позволяющие системно описать ИУК.

Итак, сущность любого явления познается через его внутреннее содержание и выражается в единстве всех многообразных и противоречивых форм его бытия [17, с. 665]. С этой точки зрения концепция выступает как явление когнитивной сферы личности руководителя, включающее его системно выстроенные представления о себе как субъекте управленческой деятельности; целях и содержании этой деятельности; целях и содержании деятельности подчиненных и др.

В современной науке под понятием «структура» (от лат. *structura* – строение, расположение, порядок) понимается совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т. е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях [17, с. 657]. Как правило, структура выражает лишь то, что остается устойчивым, относительно неизменным при различных преобразованиях системы.

Установление структуры какого-либо объекта, явления, процесса во многом тождественно его познанию как таковому. Все иные аспекты во многом производны от его структурной организации и определяются ею [13, с. 380]. Применительно к исследуемой проблеме следует отметить, что структура ИУК есть совокупность устойчивых элементов, динамически взаимосвязанных и организующих концепцию в целостную систему и процесс. По мнению В.И. Черненилова, ИУК может включать два взаимосвязанных и взаимообуславливающих компонента – личностный и профессиональный (технологический). Если первый представляет собой сплав осмысленных воззрений и интуитивных представлений, отражающих видение руководителем идеальных путей и средств реализации управленческих функций (позиция «я считаю, что нужно было бы делать так»), то второй содержательно представлен системой воззрений, отражающих представления руководителя о требуемых путях выполнения своих управленческих функций в сложившихся условиях (позиция «я должен делать так») [1, с. 332].

На наш взгляд, ключевой категорией, позволяющей представить структуру ИУК, выступает представление. Согласно подходу А.Н. Пастушени, целостный образ некоторого явления (в том числе и управленческой деятельности), получаемый как интериоризированный результат психического отражения, можно рассматривать как совокупность представлений личности об отдельных сторонах и свойствах этого явления. Данная категория в силу своей универсальности может принимать форму знаний, взглядов и убеждений, мнений, пониманий, верований, ожиданий, надежд, опасений и др. [18, с. 42]. Базируясь на определенных мотивах, представления, входящие в ИУК, могут также приобретать форму соответствующих ценностно-целевых ориентаций, операционных средств, оценочных категорий и др.

Среди представлений, раскрывающих структуру ИУК, следует выделить следующие:

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

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

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

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

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

представления о вышестоящей управленческой системе, выстраивание взаимодействия с ней и др.

Классифицировать ИУК можно по ряду оснований:

1. ИУК потенциального и ИУК реального руководителя. По мнению ряда авторов, если индивид еще не выступает в качестве субъекта управления («ситуация предвосхищения управленческой деятельности»), то у него ИУК представлена в форме концептуальной модели управления. При актуализации роли «руководитель» происходит трансформация концептуальной модели в оперативный образ. В последующем при движении к конкретным управленческим целям оперативный образ реализуется в форме образа-цели [5].

К началу осуществления управленческой деятельности у субъекта управления уже имеется ИУК, однако излишне абстрактного, идеализированного и слабо систематизированного характера. Потребность в ИУК актуализируется в условиях назначения на управленческую должность. После включения в управленческую деятельность ИУК субъект претерпевает серьезные изменения – идет проверка практикой. В результате взаимодействия прогноза и действительности, теории и практики происходят кардинальные изменения ИУК: она становится конкретной, реальной, системной. От первоначального варианта ИУК сохраняются только жизнеспособные элементы, преобразование элементов УК происходит с различной степенью радикальности.

2. По сфере деятельности можно выделить ИУК руководителей, «рекрутированных» из различных сфер деятельности. Так, Ю.Д. Красовский выделяет технократические ИУК (характерные для главных инженеров, главных экономистов, главных технологов, ставших линейными руководителями) и морально-психологические ИУК, делающие упор на формирование у подчиненных чувства команды, чувства гордости, ожидания общественного признания, осознания своей социальной ценности [19, с. 113–114].

3. ИУК руководителей разного уровня управления. По мнению Ю.Д. Красовского, управленческая концепция начальников цехов отличается от управленческой концепции начальников отделов, потому что «каждый тип руководителя так или иначе ориентирован на свой трудовой коллектив в зависимости от того, какие задачи оказываются для него наиболее значимыми» [19, с. 116].

4. Командные и индивидуальные ИУК [4, с. 399].

Проводимое нами исследование ИУК позволяет с опорой на содержательный анализ ответов респондентов на вопросы специально подготовленной анкеты выделить следующие два типа ИУК: системную и фрагментарную. В таблице представлены принципиальные различия между ними.

Характерные черты системной и фрагментарной ИУК

Характерные черты системной ИУК	Характерные черты фрагментарной ИУК
Системность и комплексность	Фрагментарность
Конкретность, регламентированность	Абстрактность
Гибкость, допуск изменений, корректив, обратимости представлений «отставших» от жизни и или не подтвержденных жизнью	Жесткость, ригидность, консерватизм
Разумная рискованность	Инертность, свехосторожность
Взвешенность используемых управленческих средств	Импульсивность, крайности в использовании управленческих средств
Соотнесенность с условиями реализации концепции, гармоничность	Отсутствие соотнесенности или недостаточная соотнесенность с условиями реализации концепции
Открытость к восприятию новой информации, альтернативных вариантов действий и внесению в концепцию соответствующих корректив	Определенная невосприимчивость к новой информации и альтернативным вариантам действий

При системном подходе понятие *функции* (от лат. *functio* – совершение, исполнение) используется для определения направленного, избирательного воздействия, на основе которого устанавливаются связи между объектами, явлениями, их частями и свойствами [20, с. 586]. Самостоятельное значение функция приобретает в рамках функциональной системы, в которой элементами являются процессы действия или операции, а не объекты. По мнению Л.С. Выготского, функция – это всякий отдельный способ деятельности, всякая особая форма поведения или психологического функционирования личности [21]. Р.С. Немов под функцией понимает роль, назначение того или иного психологического образования: процесса, свойства или состояния в жизни человека [22, с. 462]. По нашему мнению, ИУК призвана осуществлять как ролевую, мотивационно-смысловую, селективную, объяснительную, прогностическую, репрезентативную функции [23].

Анализируя ИУК, следует рассматривать ее и как сложно организованный объект, состоящий из подсистем, с одной стороны, и входящий в качестве подсистемы в систему более высокого порядка – с другой. С нашей точки зрения, ИУК органа внутренних дел представлена в других индивидуальных концепциях. Во-первых, она выступает как элемент индивидуальной профессиональной концепции специалиста [18]. Во-вторых, как элемент индивидуальной управленческой концепции руководителя. Рассматриваемые концепции соотносятся между собой как общее, частное и единичное.

Таким образом, можно констатировать, что ИУК представляет собой системное образование с атрибутами психического явления, к ним относятся сущность, структура, классификация, функции и др. Одновременно может выступать в качестве подсистемы более сложной системы. Важно понимать, что объединяет все направления деятельности руководителя, все управленческие взаимодействия (как по вертикали, так и по горизонтали), а также варианты реагирования на наиболее значимые ситуации деятельности.

В процессе работы с анкетами респондентов, раскрывающих сущность их ИУК, были выделены два типа концепций: системная ИУК и фрагментарная ИУК. Отличительными чертами системной ИУК выступают комплексность, конкретность, гибкость, разумная рискованность, взвешенность используемых управленческих средств, гармоничность, открытость и др.

Список использованных источников

1. 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.
2. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
3. Дыбина, О.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя дошкольной образовательной организации / О.В. Дыбина // Вектор науки Тольятт. гос. ун-та. – 2015 – № 2. – С. 154–160.
4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
5. Сысоев, В.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как индикатор психологической подготовки и практической готовности индивида к руководящей деятельности [Электронный ресурс] / В.В. Сысоев, В.Н. Селезнев, В.В. Логинова // Психолог. – 2019. – № 1. – С. 25–31.
6. Патутина, Н.А. Актуальность педагогической составляющей индивидуальной управленческой концепции руководителя / Н.А. Патутина // Педагогическая реальность: системность, событийность, сотрудничество : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. М.В. Шакуровой. – М., 2020. – С. 31–35.
7. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расшир., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с.
8. Петровский, А.В. Основы теоретической психологии / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 528 с.
9. Кабаченко, Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Рос. пед. о-во, 1997. – 324 с.
10. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
11. Белозеров, С.М. Влияние управленческой концепции руководителей на деятельность коллектива предприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Сергей Михайлович Белозеров. – М., 1985. – 182 л.
12. Сысоев, И.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя кафедры вуза МО РФ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Игорь Валентинович Сысоев. – М., 2001. – 195 л.
13. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.

14. Клубов, Е.П. Управленческая концепция руководителя как метод изучения профессионального мышления / Е.П. Клубов // Методы исследования общения и мышления в производственной деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1989. – С. 112–127.
15. Урбанович, А.А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: генезис понятия / А.А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2020. – № 1. – С. 234–238.
16. Проблемы психологического исследования. Указатель 1050 докторских диссертаций. 1935–2007 гг. / А.Я. Анцупов [и др.]. – М. : Студия «Этника», 2007. – 232 с.
17. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л.Ф. Ильичев [и др.]. – М. : Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с.
18. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная управленческая концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3. – С. 38–48.
19. Красовский, Ю.Д. Руководитель трудового коллектива: из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю.Д. Красовский. – М. : Совет. Россия, 1987. – 160 с.
20. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 672 с.
21. Словарь Л. С. Выготского / Е.Н. Высоцкая [и др.] ; под ред. А.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2004. – 118 с.
22. Немов, Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2007. – 560 с.
23. Урбанович, А.А. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: место в психологической науке, функции и этапы формирования / А.А. Урбанович // Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. – 2017. – № 17. – С. 391–397.

Дата поступления в редакцию: 14.10.20

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

THE SYSTEMIC NATURE OF THE INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF THE HEADLEADER

The article examines the individual management concept as a systemic education. The main attention is paid to the disclosure of the systemic nature of this concept, using parameters such as essence, structure, classification, functions. The characteristic features of the systemic and fragmented individual management concept are revealed. The individual management concept of the head of the internal affairs body is considered as a complexly organized object, consisting, on the one hand, of subsystems, and, on the other hand, entering as a subsystem into a higher order system.

Keywords: individual management concept, system, essence, structure, classification, function, presentation.

УДК 378.6

М.М. Якубель, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры уголовного процесса Академии МВД Республики Беларусь (e-mail: mayak81@list.ru);

Г.А. Павловец, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры уголовного процесса Академии МВД Республики Беларусь (e-mail: pga241083@mail.ru)

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОПЫТ ГУДЖАРАТСКОГО КРИМИНАЛИСТИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Материал подготовлен по итогам визита представителей Академии МВД в Гуджаратский криминалистический университет (Индия) для прохождения обучающего курса «Расследование беловоротничковых преступлений (финансовые мошенничества)», состоявшегося в рамках международной программы Индийского технического и экономического сотрудничества (ИТЕС). Проведен анализ отдельных аспектов организации работы учреждения образования, являющегося единственным в мире специализированным учебным заведением университетского типа, осуществляющим подготовку специалистов-криминалистов.

Акцентируется внимание на приоритетных направлениях деятельности зарубежных коллег. Обозначены направления возможного использования соответствующего иностранного опыта для оптимизации образовательного процесса Академии МВД.

Ключевые слова: Гуджаратский криминалистический университет, обмен опытом, образовательный процесс, расследование преступлений, финансовые мошенничества, ИТЕС.