

Необходимое качество руководителя, непосредственно связано с предыдущим, – способности ставить четкие личные цели и определять собственные интересы. Постоянное нарастание социально-политической напряженности и экономических противоречий в стране имеет не только материальную основу. Оно отражается на других процессах, идейных, ценностных и нравственных изменениях. Кризис целевых социальных установок массового сознания породил распространенность правового нигилизма, деформацию сознания работников правоохранительных органов. В этих условиях очевидным становится наличие ясных, обоснованных личных целей и интересов, соединенных в органическом единстве с интересами органов внутренних дел.

Большинство видов деятельности в сфере охраны правопорядка требует высокого индивидуального развития. Поэтому работа руководителя предполагает высокую способность к саморазвитию. Это качество, помимо стремления к профессиональному росту, выражается также в умении руководителя анализировать собственные поступки и решения с целью самооценки, устанавливать обратную связь с окружающими, быть открытым и правдивым во всех сферах деятельности.

Несомненно, что в характеристике начальника должно присутствовать умение влиять на подчиненных, или иными словами – эффективного руководства подразделениями и подчиненными должностными лицами. Авторитет – очень сложное понятие, ведь помимо овладения методами управления, умения приказывать, здесь включается и такой фактор, как непосредственное влияние на окружающих, формирующееся личным общением, манерой поведения, даже одеждой.

Практически все области деятельности в сфере противодействия преступности требуют опоры на сильных квалифицированных специалистов, поэтому ключевой задачей управления становится обучение подчиненных и развитие их способностей. Руководитель – это по совместительству педагог, который создает в коллективе атмосферу, благоприятную для обучения своих подчиненных, развития их профессионального мастерства. Если согласиться с тем, что руководитель – педагог, то очевидно, что он и воспитатель, так как его прямая обязанность – создание дружного, сплоченного коллектива. Больше всего педагогические способности начальника должны проявляться в формировании у руководящего состава четкой позиции в оценке явлений окружающей действительности, понимании государственной политики, воспитании его в духе преданности Родине, служебному долгу, защиты прав и законных интересов граждан, активной наступательной организации в противодействии преступности, осознании необходимости постоянного поддержания высокой оперативно-служебной и служебно-боевой готовности и бдительности, верности Присяге, т. е. всех профессиональных навыков в сфере деятельности, которые позволяют выполнять должностные обязанности с учетом задач и функций, возложенных на МВД России, его территориальные органы или подразделения.

УДК 159.923.2

А.А. Урбанович

#### **АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Основу действий субъекта управленческого труда, их содержание и направленность определяет индивидуальная управленческая концепция руководителя (ИУКР). Исследованием этой проблемы занимались такие ученые, как А.И. Китов, Е.П. Клубов, С.М. Белозеров, В.В. Скворцов, Е.И. Кудрявцева и др. Так, А.И. Китов под ИУКР понимает: способ понимания и трактовки проблем управления; основная точка зрения и руководящая идея для освещения проблем управления; ведущий замысел, принцип управленческой деятельности.

Е.П. Клубов выделил три типа управленческих концепций в зависимости от степени обобщенности ведущих замыслов руководителей в контексте сложной системы целей: управленческая концепция с высоким уровнем обобщения имеющихся целей, что отражается в широком спектре замыслов и «мотивационном их обеспечении»; управленческая концепция со средним уровнем обобщения, что проявляется в фиксации внимания на двух-трех достаточно существенных направлениях, которые к тому же имеют для руководителей различную субъективную значимость; управленческая концепция с фрагментарным отражением общих целей подразделения в замыслах руководителей по принципу фиксации внимания на узких местах.

По мнению Е.И. Кудрявцевой, ИУКР есть системное когнитивное образование, включающее представления субъекта о смыслах, целях, средствах, границах управления, критериях определения управленческой проблемы, оценке собственной позиции по отношению к управленческой ситуации и роли в ней иных субъектов. Образно выражаясь, это особый виртуальный мир, в котором руководитель «задает маршруты движения» для себя и других.

Ряд авторов (А.М. Столяренко, В.И. Черненилов, А.Н. Пастушеня и др.), изучая названный феномен, уделили преимущественное внимание исследованию сущности и особенностей ИУК руководителя органа внутренних дел. Особенно плодотворными в этой связи были исследования А.М. Столяренко, считавшего, что данная концепция представляет собой субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности работников и личного труда. Она раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей.

На наш взгляд и по мнению указанных выше авторов, актуальность исследования этого психологического феномена вызвана действием двух групп факторов: общего характера и специфических, связанных с деятельностью руководителя ОВД.

Факторы общего характера. Современные исследования в области управления все чаще обращаются к когнитивным основаниям управленческой деятельности, в которых обнаруживаются источники организационных прорывов и глобальных поражений. Управленческое понимание (или управленческое познание) становится предметом пристального внимания при нарастании нестабильности, неопределенности ситуации, росте потребности в постоянных изменениях. В этих условиях важно выявить, каковы механизмы и инструменты, посредством которых современные субъекты управленческого труда формируют управленческие замыслы и определяют способы их реализации.

Специфические факторы, связанные с деятельностью руководителя ОВД. Деятельность современных руководителей ОВД кардинально изменилась за последние два десятка лет, поэтому прежние подходы не во всех ситуациях будут эффективными и результативными. Изменения коснулись, как минимум, трех сфер приложения управленческих усилий руководителя – самой управленческой деятельности как важной разновидности общественного труда, руководства подчиненными и, наконец, взаимодействия с общественностью (гражданами).

Усилилась психологизация всего процесса управления. доминирование психологической составляющей управленческой деятельности над технологической. Руководитель в системе ОВД организует управление процессами и явлениями в организации, опираясь на один из важнейших видов ресурсов – человеческий. Это обстоятельство требует от него быть не только (и не столько) администратором, сколько психологом по жизни, лидером большинства иницилируемых им процессов.

Управленческая деятельность стала носить предельно динамичный характер. Современному руководителю ОВД приходится одновременно решать несколько разноуровневых задач. Необходимо эффективно действовать в условиях постоянного дефицита информации, необходимой для принятия управленческих решений. Управленческая деятельность современного руководителя ОВД в гораздо большей степени, нежели раньше, носит неалгоритмический, творческий характер. Управленческой деятельности руководителя ОВД присущ преимущественно экстремальный характер деятельности, связанный прежде всего с повышенной ответственностью за результаты своей деятельности.

В этой связи, по мнению А.Н. Пастушени, актуальны исследования, обусловленные значимой ролью данной концепции в профессиональном потенциале работника, деятельность которого отличается многогранностью задач и многовариантностью путей их решения, сложностью и разноплановостью условий деятельности и факторов ее успешности. Такая сложность деятельности, в частности, присуща сотрудникам правоохранительных органов.

Подчиненные современного руководителя ОВД не похожи на тех, что были два-три десятилетия назад. Современный подчиненный – это, как правило, личность сложившаяся, находящаяся на достаточно зрелой стадии своего развития; личность, реализующая себя в специфической профессиональной деятельности – правоохранительной; личность, испытывающая на себе все противоречия современного развития белорусского общества и транслирующая их в рамках своей профессиональной деятельности; личность, внутренний мир которой находится в постоянной динамике, и др. Эти и другие особенности личности сотрудника ОВД актуализируют доминирование системы взаимоотношений «руководитель – творческий подчиненный» (а не систем «руководитель – исполнитель», «руководитель – документ» и др.).

Возрастает значение прогностики во взаимоотношениях руководителя ОВД с подчиненными. Он обязан «видеть» сотрудника не только в ближайшей, но и в дальней перспективе, уметь оценить возможности и потенциал (в том числе и карьерный) каждого подчиненного.

Изменились роль и значение связей с общественностью, с гражданами. Эти связи требуют от руководителя не только значительно больше сил, времени, энергии, но и известной креативности в качественном производстве своей основной «продукции» – эффективном осуществлении правоохранительной деятельности. Для ОВД термин «продукция» наполнен специфическим содержанием. Говоря словами А.М.Столяренко, правоохранительные органы – это особые «производственные организации», «изготавливающие» продукт духовного человеческого потребления. «Продукция» деятельности ОВД: правопорядок в государстве; правовая культура и психология людей и их социально-правовая удовлетворенность; вера в справедливость общества и в торжество закона; чувство защищенности людей и др. Вот почему роль психологических факторов в управлении ОВД на порядок выше, чем в других государственных органах. Вот почему исследование ИУКР руководителя ОВД представляет не только теоретический, но и практический интерес.