

УДК 375.74:65

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

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Осуществлен типологический анализ индивидуальной управленческой концепции руководителей в системе органов внутренних дел, а также анализ типологических подходов различных авторов, позволивший сделать вывод о том, что базовым типологическим критерием выступают цели и содержание управленческой деятельности. Обосновывается положение о степени системности как базовом критерии типологизации индивидуальных концепций. В соответствии с этим критерием разнообразные индивидуальные управленческие концепции могут быть расположены в континууме «системная – фрагментарная». Между двумя этими полюсами располагаются разнообразные варианты концепции. Кроме степени системности к важным типологическим критериям следует отнести приоритетность той или иной управленческой функции, мотивационную основу управленческой деятельности, ценностно-целевую ориентацию.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция, типологический анализ, тип, типологический критерий, системность.

A. A. Urbanovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus
e-mail: ural_55@rambler.ru

TYPOLOGICAL ANALYSIS OF INDIVIDUAL MANAGEMENT CONCEPT OF MANAGERS IN THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

The typological analysis of the individual managerial concept of managers in the system of internal affairs bodies, as well as the analysis of typological approaches of various authors, has been carried out, which allowed us to conclude that the basic typological criterion is the goals and content of managerial activity. The article substantiates the position on the degree of consistency as a basic criterion for the typologization of individual concepts. According to this criterion, a variety of individual management concepts can be located in the continuum “systemic – fragmentary”. Between these two poles there are various versions of the concept. In addition to the degree of consistency, important typological criteria should include the priority of a particular managerial function, the motivational basis of managerial activity, value-target orientation.

Keywords: individual management concept, typological analysis, type, typological criterion, consistency.

По мере накопления эмпирического материала о каком-либо явлении возникает объективная необходимость упорядочить полученные сведения, выйти на определенные типы, структуры, подходы и др. Иными словами, перед исследователем в качестве актуальной встает задача упорядочить полученный в ходе исследования материал. Такая процедура может приобретать форму типологического анализа, а ее результатом будет получение определенной типологии.

Понятие «типологизация» достаточно многозначно. Его общий смысл выражается в систематизации знаний об изучаемых феноменах для разностороннего и многомерного описания их устойчивых характеристик, черт, особенностей и т. д. По мнению К. Г. Кемпеля, научное исследование в различных областях стремится перейти от простого описания исследуемого явления к его объяснению [8, с. 89]. Типологический анализ явления выступает закономерным процессом развития научного знания. Он считается наиболее универсальной процедурой научного познания. Его цель – упорядочивание, выявление сходства и различий изучаемых объектов, поиск надежных способов их идентификации [15]. Типологический анализ призван выделить наиболее значимые, внутренне однородные, качественно отличные друг от друга группы реальных объектов для их дальнейшего описания [3, с. 6].

Та или иная классификационная группа устанавливается с помощью типа – образцового объекта группы, который обладает отличительными свойствами этой группы в самом отчетливом виде [1, с. 285]. По мнению В. А. Щученко, тип есть лаконичное, можно сказать, спрессованное

выражение общности «родственных» объектов, несущее на себе конкретные «следы» этих объектов [22, с. 90].

В самом общем виде тип – это объект, выделяемый и рассматриваемый в качестве представителя некоторого множества объектов. Он служит своего рода шаблоном, как наиболее вероятностное, «образцовое» для определенной совокупности явление. В нем собраны родственные, средние черты явлений. Вместе с тем возможно создание и «предельных» типов, представляющих собой крайние, экстремальные характеристики, к которым тяготеют реальные явления. Но сами идеальные пределы пусты, поскольку, например, не бывает чистых экстравертов, чистых холериков и др. [14, с. 157–158].

Таким образом, типологизация выступает в качестве общеметодологического подхода к любому исследованию. В полной мере это касается и рассматриваемой исследовательской проблемы – индивидуальной управленческой концепции (ИУК), под которой мы понимаем систему представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности, а также презентуемое качество «Я-образа» руководителя. Другими словами, это системный ответ руководителя самому себе на вопросы: как управлять; на чем сосредоточить основные управленческие усилия?

Анализ подходов различных исследователей к проблеме типологизации ИУК позволяет увидеть среди них достаточно интересные. Так, ряд авторов считает возможным выделить ИУК потенциального и ИУК реального руководителя. По их мнению, движение от потенциального к реальному руководителю проходит ряд этапов: предвосхищение управленческой деятельности (ИУК представлена в форме концептуальной модели управления), актуализация роли «руководитель» (ИУК трансформируется из концептуальной модели в оперативный образ), реализация конкретных управленческих целей (ИУК приобретает форму образа-цели) [18].

Заслуживает внимания типологический анализ ИУК, предпринятый Ю. Д. Красовским, предложившим несколько критериев выделения типов ИУК. Так, по сфере первоначальной деятельности он выделяет ИУК руководителей, «рекрутированных» из различных сфер деятельности: 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 [11, с. 113–114]. Наряду с этими типами он обращает внимание на ИУК руководителей разного уровня управления. По его мнению, 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» [11, с. 116]. Достаточно продуктивным для дальнейшего исследования проблемы стоит признать выделение этим автором командных и индивидуальных управленческих концепций [10, с. 399].

По качественной специфике ведущих замыслов и характеру решения управленческих задач С. М. Белозеров выделяет два больших класса ИУК: экстенсивные и интенсивные. Кроме них им были выделены технологические концепции, концепции экономии ресурсов и разграничения обязанностей, финансовые концепции, концепции организации труда и организации подготовки производства, концепции нормирования, развития, контроля и др. [2].

В свою очередь, В. В. Скворцов в качестве критерия выделения типов ИУК предлагает рассматривать направленность руководителя на достижение определенных целей при организации исполнительской деятельности. Им выделены две группы ИУК: направленные на решение (руководитель стремится получить результат, не выходящий за пределы принятого им решения и переданного исполнителю в виде распоряжения) и направленные на проблему (руководитель стремится к результатам, качественно превышающим уровень заданного решения и соответствующим более общим (стратегическим) целям управления) [17].

Изучая подходы ряда авторов, исследователь Т. С. Кабаченко особо выделила типологию, предложенную И. В. Бухгольцем, различавшим ИУК линейных и функциональных руководителей. По его мнению, ИУК линейных руководителей отличается большим, чем у функциональных, количеством стратегических управленческих замыслов, адекватно отражающих всю деятельность организации. Они больше, чем функциональные руководители, выделяют проблемных

ситуаций, полнее вскрывают их причины, применяют более разнообразные управленческие средства воздействия на эти причины. В целом их ИУК более полные, в них в равной степени представлены все необходимые элементы деятельности. У функциональных руководителей, напротив, наблюдаются меньшее количество и большая специфичность управленческих замыслов, чрезвычайно полное осознание и выделение проблемных ситуаций, соответствующих узкой сфере деятельности. Для них характерно применение более стереотипных средств воздействия при решении проблемных ситуаций. Они чаще, чем линейные руководители, фиксируют внимание на принципиальной неразрешимости некоторых ситуаций, в то время как линейные руководители находят для сходных случаев нетривиальные решения [6, с. 234].

По мнению Е. П. Клубова, в зависимости от степени обобщенности ведущих замыслов руководителей в контексте сложной системы целей, поставленных перед организацией на основе нормативной документации, следует выделять три типа ИУК:

ИУК с высоким уровнем обобщения общих целей организации (проявляется в широком спектре замыслов и мотивационном их обеспечении);

ИУК со средним уровнем обобщения общих целей организации (проявляется в фиксации внимания на двух-трех достаточно существенных направлениях, которые имеют для руководителей различную субъективную значимость);

ИУК с фрагментарным отражением общих целей организации (проявляется в фиксации внимания руководителя на «узких местах») [9].

Интересен подход Е. И. Кудрявцевой, которая на основе экспериментального исследования выделила четыре типа ИУК: дезадаптивную, адаптивную, креативную, инновативную [12]. Существенным их различием выступает интерпретация собственных усилий как достаточных (дезадаптивная концепция) или как необходимых условий изменения объекта управления и направленности усилий. Так, дезадаптивная ИУК характеризуется тем, что субъект управленческого труда рассматривает себя как источник указаний, а основное усилие по изменению ситуации адресует иным субъектам. Адаптивная управленческая концепция характеризуется стремлением субъекта управленческого труда приспособиться к условиям, особенностям ситуации, удержать ее в соответствии с представлениями о «нормальности», связанными с ориентацией на существующие в организации правила, принципы, стандарты. Креативная управленческая концепция отражает стремление субъекта управленческого труда к созданию новых управленческих инструментов, реорганизации процессов, структур и систем организации. В этом случае субъект готов принять ответственность за разработку и реализацию собственной управленческой идеи, но, как правило, нуждается в организационной поддержке, так как не всегда представляет, какие именно иные субъекты (сотрудники, подразделения) должны быть включены в реализацию его идей. Инновативная управленческая концепция существенно отличается по своим характеристикам от концепций иных типов. Существенной стороной инновативной управленческой концепции выступает направленность субъекта на преодоление организационных ограничений, препятствующих конструктивному и эффективному разрешению управленческих ситуаций. По мнению Е. И. Кудрявцевой, концептуальным ядром ИУК является один из ее содержательных элементов, выступающих как системообразующий центр, вокруг которого структурируется и разворачивается остальное содержание. Характер концептуального ядра определяет такие особенности индивидуальной управленческой концепции, как целостность, структурность, связность, дифференцированность. Они, в свою очередь, отражаются в характеристиках управленческих решений и действий руководителей.

Заслуживает внимания подход Т. С. Кабаченко, подчеркивающей значение критериев профессионализма в типологизации ИУК. Их регулирующая роль в структуре профессиональной деятельности может проявляться как на операционном уровне, так и на уровне замыслов деятельности. Однако они не всегда выступают в качестве регуляторов профессиональной деятельности. Иногда «честь мундира» оказывается для специалиста более важной, чем честь профессионала. Таким образом, составляющим элементом ИУК руководителя закономерно выступают критерии профессионализма, которых придерживается руководитель. Эти критерии могут характеризоваться с содержательной стороны, с точки зрения их устойчивости к «организационному» искажению, степени влияния на различные элементы ИУК [6, с. 236–237].

В определенном смысле подход Т. С. Кабаченко созвучен позиции В. И. Черненилова, особо подчеркивающего значение нравственно-психологических основ управленческой деятельности. По его мнению, в ИУК руководителей правоохранительных органов следует выделять два взаимосвязанных и взаимообуславливающих друг друга компонента – личностный и профессиональный (технологический). Диапазон вариаций личностного компонента простирается от полноценной его реализуемости до абсолютной невозможности и непригодности для практического воплощения. Концептуальный диссонанс возникает в тех случаях, когда стратегии деятельности вышестоящих систем управления не совпадают с концептуальными представлениями того или иного руководителя или команды менеджеров, но являются обязательными для исполнения. В свою очередь, профессиональный (технологический) компонент ИУК представляет собой систему воззрений, отображающих представления руководителя о требуемых путях выполнения своих профессиональных функций в данных сложившихся условиях. Столкновение должного (требуемого) и личностного видения содержания, путей и средств решения профессиональных задач в управлении правоохранительным органом ставит перед конкретным руководителем не только интеллектуальные, но и нравственно-психологические проблемы [21].

Таким образом, рассмотренные типологические варианты ИУК позволяют констатировать наличие множества подходов, зависящих от концептуальных воззрений авторов и от теоретико-эмпирических конструктов, выявленных ими. В качестве базового типологического критерия авторы выбирают ориентацию на цели и содержание управленческой деятельности. В этом есть своя логика, предполагающая «обслуживающую» функцию ИУК, ее нацеленность на конкретные результаты. По мнению большинства авторов, результаты управленческой деятельности конкретного руководителя выявляют его личностные, нравственно-психологические и профессиональные ориентации, положенные в основу ИУК.

Проводимое нами исследование ИУК, охватившее 614 респондентов-руководителей в системе органов внутренних дел, позволяет выделить в качестве основного критерия типологизации ИУК ту или иную степень системности. Об этом свидетельствует содержательный анализ ответов респондентов на вопросы специально подготовленной анкеты «Эффективный руководитель в системе органов внутренних дел» и результаты последующего уточняющего интервью с ними.

Мы уже отмечали, что ИУК является системой с присущими ей атрибутами [20]. Об этом пишут такие специалисты, как Т. С. Кабаченко [6], А. М. Столяренко [15], С. М. Белозеров [2], И. В. Сысоев [19], Е. И. Кудрявцева [12], В. В. Сысоев, В. Н. Селезнев, В. В. Логинова [18], А. В. Карпов [7], Е. П. Клубов [9] и др. Однако степень выраженности системы проявляется в различных концепциях по-разному. Вот почему различные ИУК следует располагать в континууме «системная – фрагментарная». Между двумя полюсами находятся разнообразные варианты ИУК.

По нашему мнению, к числу важнейших характеристик системной ИУК следует отнести: охват всех элементов органа внутренних дел, на которые надо влиять и с которыми надо выстраивать взаимодействие для превращения их во взаимосвязанный и взаимозависимый комплекс; гармоничное сочетание целей оперативного (ситуационного) и перспективного управления; обеспечение элементарного функционирования и недопущения отклонений и в то же время развитие органа внутренних дел при его адаптации к изменяющимся социальным условиям в перспективе;

сочетание централизации и децентрализации в управленческом процессе и др.

Кроме указанного базового критерия типологии наше исследование позволяет выделить ряд других. В соответствии с избранным нами подходом ИУК включает в себя соответствующее содержательное наполнение, состоящее в первую очередь из определенных групп представлений. К числу основных из них следует отнести:

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

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

представления о миссии организации, целях и содержании деятельности подчиненных сотрудников и организационных структур (подразделений) органа внутренних дел в целом;

представления о присущих подчиненным и требуемых (идеальных) личностно-деловых качествах сотрудников, об особенностях организационных структур (подразделений) органа внутренних дел и грамотном управленческом воздействии на них и взаимодействии с ними;

представления о социальных (социально-экономических, гуманитарных, правовых, криминальных и др.) условиях деятельности органа внутренних дел и необходимости их учета (адаптации к ним);

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

В зависимости от фактической приоритетности в ИУК тех или иных представлений могут складываться различные типы концепций. Важность данного типологического критерия в том, что эти представления, выступая когнитивной основой ИУК, обеспечивают формирование ряда личностных предпосылок содержания управленческой деятельности, в которых выражены личностные ценности, принципы, правила и др.

С данным подходом созвучен ценностно-целевой подход. Занимаясь в целом достаточно однородной деятельностью, руководители отличаются по своим ценностно-целевым ориентациям. Предлагаемый критерий базируется на материале тестовой методики «Управленческие ситуации и направленность руководителя» [4]. Данная методика использовалась в нашем исследовании и результаты тестирования позволили уточнить некоторые позиции. Ценностно-целевой критерий позволяет выделить четыре типа позиций, склонностей и ориентаций руководителя и, соответственно, четыре типа ИУК:

ориентированные на выполнение миссии организации, на интересы дела (характеризуют уровень компетентности, способности к самостоятельному принятию решений и личную продуктивность руководителя и др.);

ориентированные на поддержание благоприятного социального самочувствия сотрудников и оптимального социально-психологического климата в служебном коллективе органа внутренних дел (свидетельствуют о воспитательной гуманной направленности, умении делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений и др.);

ориентированные на личные интересы (свидетельствуют о стремлении реализовать себя в руководящей работе, добиться личных целей, склонности к самостоятельности и независимости и др.);

ориентированные на официальную субординацию (характеризуют стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, держать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой и др.).

Как известно, большинство исследователей управления выделяют в нем специализированные виды управленческих работ, называемые управленческими функциями. К основным из них относят целеполагание, планирование, организацию, стимулирование, мотивирование и контроль. Исходя из приоритетности той или иной управленческой функции, мы можем выделить следующие ИУК руководителей в системе органов внутренних дел:

ориентированные преимущественно на целеполагание (в анкетных ответах респондентов, придерживающихся данной направленности, наблюдаются доминирование «целевой» тематики, постоянное сличение текущей деятельности с ее главными целями и внесение соответствующих корректив);

ориентированные преимущественно на планирование (главное внимание сторонники этой ориентации уделяют выработке направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности органов внутренних дел; у ряда респондентов при этом наблюдается использование прогнозирования – выявление и предвидение определенных (в том числе и противоречивых) тенденций в развитии органа внутренних дел);

ориентированные преимущественно на организацию деятельности (респонденты, придерживающиеся данной ориентации, уделяют основное внимание процессу налаживания повседневной деятельности подчиненных, организации взаимодействия между ними и между подчиненными подразделениями, объединению всех элементов в единое целое);

ориентированные преимущественно на стимулирование и мотивирование подчиненных (в ИУК таких респондентов явно обнаруживается тенденция, направленная на нацеливание

подчиненных на продуктивную деятельность, всяческую поддержку их инициативы и творческого отношения к делу);

ориентированные преимущественно на контроль и учет (респонденты, придерживающиеся такой ИУК, считают необходимым уделять значительное время наблюдению на постоянной основе за ходом, динамикой и закономерностями повседневной деятельности подчиненных, а также немедленной управленческой реакции на отклонения и «узкие места» в развитии органа внутренних дел и др.).

По нашему мнению, заслуживает внимания и такой важный критерий, как мотивационная основа управленческой деятельности. Представление о потребности в достижениях берет свое начало из понятия Ф. Хоппе «Я-уровень», означающего стремление человека удерживать самознание на как можно более высоком уровне с помощью высокого личного стандарта достижений (уровня притязаний). Позднее это понятие превратилось в «мотив достижений» (Х. Хекхаузен). В дальнейшем были выделены две независимые тенденции, которые существуют в рамках данного мотива. Они характеризуют два типа людей: одни стремятся к успеху, а другие хотят избежать неудачи [5, с. 187]. Соответственно, по своим доминирующим мотивам руководители делятся либо на стремящихся к успеху, либо пытающихся избежать неудач (Д. Мак-Клелланд, Д. Аткинсон).

Руководители с потребностью в достижении берут на себя ответственность за результаты своей деятельности, стремятся получить обратную связь относительно ее успешности и пытаются изобрести или освоить новые, более эффективные способы выполнения различных задач [13, с. 285]. Другими словами, данные характеристики соответствуют категории «эффективный руководитель». Напротив, для руководителей с мотивом избегания неудач характерны высокие показатели тревожности, предпочтения заданий умеренной степени трудности, низкие показатели потребности в достижениях и др. [13, с. 422–425]. Указанные черты не позволяют им эффективно руководить и добиваться высоких показателей в деятельности своих подчиненных. Содержательный анализ ответов респондентов показывает обоснованность разделения ИУК на две группы: концепции руководителей, мотивированных на стремление к успеху, и концепции руководителей, мотивированных на избегание неудач.

Проведенное нами исследование позволяет сделать ряд выводов.

Типологизация, являясь методом научного познания, дает возможность повысить эффективность исследований ИУК. Типологические варианты ИУК, предложенные различными авторами, позволяют констатировать наличие множества подходов, зависящих от концептуальных воззрений авторов и от теоретико-эмпирических конструктов, выявленных ими. В качестве базового типологического критерия авторы выбирают ориентацию на цели и содержание управленческой деятельности. По их мнению, результаты управленческой деятельности конкретного руководителя связаны с его личностными, нравственно-психологическими и профессиональными ориентациями, положенными в основу ИУК.

В качестве основного типологического критерия ИУК следует признать степень системности. В соответствии с этим критерием различные ИУК могут быть расположены в континууме «системная – фрагментарная». Между двумя полюсами располагаются разнообразные варианты ИУК.

К характерным чертам системной ИУК следует отнести охват всех элементов органа внутренних дел, на которые надо влиять и с которыми надо выстраивать взаимодействие для превращения их во взаимосвязанный и взаимозависимый комплекс, гармоничное сочетание целей оперативного (ситуационного) и перспективного управления, обеспечение не только элементарного функционирования и недопущения отклонений, но и развитие органа внутренних дел при его адаптации к изменяющимся социальным условиям в перспективе, сочетание централизации и децентрализации в управленческом процессе и др.

Кроме степени системности к важным типологическим критериям ИУК следует отнести приоритетность тех или иных представлений, управленческой функции, мотивационную основу управленческой деятельности, ценностно-целевой критерий.

Список использованных источников

1. Асланян, В. Ю. Типология личности: методика типологизации в психологии / В. Ю. Асланян // Азимут науч. исслед.: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8, № 2. – С. 285–290.

2. 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.
3. Бойков, В. Э. Типологизация в социологических исследованиях / В. Э. Бойков, А. А. Таюрский // Социология власти. – 2007. – № 6. – С. 5–19.
4. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с.
5. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 701 с.
6. Кабаченко, Т. С. Психология управления : учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. – М. : Рос. пед. о-во, 1997. – 324 с.
7. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.
8. Кемпель, К. Г. Логика объяснения / К. Г. Кемпель ; сост., пер., вступ. ст., прил. О. А. Назаровой. – М. : Дом интеллектуал. кн. : Рус. феноменол. о-во, 1998. – 240 с.
9. 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.
10. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник / Ю. Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 417 с.
11. Красовский, Ю. Д. Руководитель трудового коллектива: из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю. Д. Красовский. – М. : Совет. Россия, 1987. – 160 с.
12. Кудрявцева, Е. И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е. И. Кудрявцева // Упр. консультирование. – 2013. – № 12. – С. 8–20.
13. Мак-Клелланд, Д. Мотивация человека / Д. Мак-Клелланд. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
14. Обсуждаем тему «Типологический метод» / В. П. Филатов [и др.] // Эпистемология & философия науки. – 2007. – Т. XI, № 1. – С. 157–159.
15. Огурцов, А. П. Типология / А. П. Огурцов // Новая философская энциклопедия : в 4 т. – М. : Мысль, 2001. – Т. 4. – С. 69–72.
16. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие / под ред. А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. Урбанович, А. А. Системный характер индивидуальной управленческой концепции / А. А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2020. – № 2. – С. 218–222.
21. 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.
22. Щученко, В. А. К вопросу о специфике типологического анализа в культуре / В. А. Щученко // Вестн. СПбГУКИ. – 2012. – № 4. – С. 89–96.

Дата поступления в редакцию: 04.05.2022