

мужчины, разрыв в зарплате мужчин и женщин несколько сокращается. Мужчины выполняют чуть больший объем работ по дому, и многие проводят больше времени со своими детьми, чем это делали их отцы.

Вместе с тем можно сказать, что существующие различия между женщиной-руководителем и мужчиной-руководителем не являются основанием того, что женщина будет руководить организацией хуже. Разные стили ведения дел могут быть применены в кардинально разных ситуациях, что позволяет организации быть более гибкой. С течением времени различные шероховатости в гендерных различиях будут пропадать и тогда предрассудки про женщин-руководителей будут искоренены, и мир сможет увидеть совершенно новый, особенный стиль управления.

Список использованных источников

1. Урбанович, А.А. Методологические основы исследования индивидуальной управленческой концепции / А.А. Урбанович // Индивидуальная управленческая концепция руководителя: психологические аспекты : материалы конф. – Минск : Акад. МВД, 2022. – С. 49–105.
2. Леди-босс / М. Хеннинг, А. Жарден. – Москва : Дело, 2001. – 205 с.
3. Стили руководства и пол [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psyera.ru/stili-rukovodstva-i-pol_14073.htm. – Дата доступа: 20.05.2022.

УДК 005.32

А.Н. Пастушеня

СИСТЕМНОЕ ПОНИМАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРАВОПОРЯДКА КАК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ОСНОВА ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Управление является движущей силой деятельности и развития любой социальной системы, в том числе правоохранительных органов. Получение качественного знания об управлении в сфере правопорядка требует понимания его как системы, включающей совокупность составляющих. Проведенный анализ управления организацией (независимо от сферы ее деятельности) позволяет в качестве таких составляющих назвать: миссии, цели и задачи управления; его субъекты и объекты, их связи и взаимовлияния; функции, процессы, формы, методы и средства управления и его совершенствования; принципы и модели управления по решению конкретных задач при различных условиях; параметры и критерии оценки эффективности управления. Правильно осуществляе-

мое управление является эффективным, поскольку оно обеспечивает выполнение организацией своих миссий с достижением наилучших результатов при минимальных издержках, в том числе предполагает минимизацию затрат на осуществление самого управления и содержание управленческой структуры.

Управление организацией включено в процесс ее функционирования в качестве направляющей и упорядочивающей это функционирование силы. Организация имеет совокупность составляющих, внутренние и внешние связи и взаимодействия, которые подлежат управлению. К ее основным составляющим относятся персонал с его управляющей и управляемой подструктурами, а также комплекс иных составляющих, включая материально-техническое обеспечение, локальная нормативная и методическая база, алгоритмы выполнения функций и решения задач деятельности, экономика и финансы, социально-психологический климат и неформальная регулятивная сфера; взаимодействие с другими организациями; внутреннее и внешнее информационное обеспечение функционирования организации; ее социальная инфраструктура и др. Эти составляющие присущи организациям, осуществляющим миссии в системе обеспечения правопорядка. Персонал и все иные составляющие организации требуют управления и поэтому выступают объектами управления. Центральным элементом организации является персонал (коллектив сотрудников и руководителей), от деятельности которого существенно зависит эффективность выполнения организацией своей правоохранительной миссии. Деятельность персонала детерминирована «психологией» руководителей и сотрудников в ее индивидуальном и коллективном проявлениях, а также внешними факторами (включая вышестоящее управление), которые по-разному могут влиять на внутренние движущие силы. В этой связи управление персоналом должно быть не только организационно оптимальным, но и психологически правильным [10].

Необходимо отметить, что управление в сфере правопорядка призвано обеспечить осуществление миссии правоохранительной организации, выражающей ее социальное предназначение. Понимание руководителями миссии организации, как и миссии управления организацией является важным условием их правильной и эффективной управленческой деятельности. Можно выделить внешнюю и внутреннюю миссии организации, на реализацию которых должно быть направлено управление: внешняя выражает ее предназначение – необходимый и полезный для страны результат деятельности, а внутренняя направлена на поддержание профессионального потенциала и работоспособности персонала,

обеспечение его законных интересов, в том числе социального благополучия. Необходимо также выделить в качестве специальной миссии управления организацией обеспечение ее развития, которое имеет три возможных направления. Первое выражается в своевременной адаптации правоохранительной организации к изменяющимся внешним условиям функционирования, требованиям государственной политики и к социальным запросам на результаты ее деятельности. Такое развитие можно считать адаптационным. Второе направление развития выражается в совершенствовании организации для качественного и количественного улучшения результатов ее деятельности, что выражается во внедрении новых методов, технологий и положительного опыта деятельности, в повышении профессионального потенциала персонала. Это развитие можно назвать прогрессивным, опережающим время. Третье направление выражается в отлаживании процессов, условий и организации деятельности персонала, функционирования иных составляющих организации, в разумном и сбалансированном снижении трудовых и иных затрат, в том числе непродуктивных функций персонала.

Анализ деятельности управляющей подструктуры организации позволяет выделить три базовые функции управления, которые можно считать его функциональными сферами: направляющую, организаторскую и обеспечивающую. Каждая из них имеет свои составляющие.

Направляющая функция управления представляет управленческое целеполагание, которое охватывает два направления. Первое выражает указание целей, задач, путей и средств деятельности организации в соответствии с ее миссиями, которое определяет к достижению каких конечных и промежуточных результатов необходимо стремиться, какими путями и с помощью каких средств их достигать. Второе направление в целеполагании выражает отлаживание функционирования организации, включая совершенствование управления (что, как, кому и когда делать, какие принципы и правила в деятельности соблюдать, как должны функционировать составляющие организации). Эти оба направления целеполагания основываются на изучении и анализе положения дел, прогнозировании, моделировании и реализуются в управленческих решениях, формами которых выступают: приказы, распоряжения, регламенты, должностные статусы и функциональные обязанности (права, обязанности, запреты), планы, программы, принципы деятельности и основанные на них требования, показатели оценки результативности деятельности и возможные другие. Как известно, целеполагание может быть стратегическим и оперативным, которое реализуется через соответствующее по срокам планирование.

Управленческое целеполагание зависит, с одной стороны, от личных интересов руководящего состава, а с другой – от субъективного понимания, что является наиболее важным при осуществлении управления, чего следует добиваться, какие пути использовать и какие задачи при этом необходимо ставить. Это понимание выражает собой управленческую концепцию руководителей, которая имеет индивидуальное и коллективное проявления. Важно отметить, что между миссиями организации и целями, определяемыми управляющей подструктурой, возможны противоречия, которые выражаются в том, что ставящиеся задачи могут в разной степени соответствовать (либо противоречить) миссиям организации. Такое противоречие выражается в смещении принимаемых решений, регламентов, предъявляемых требований на второстепенные или формальные результаты либо на личные интересы руководителей, которые противоречат интересам организации и ее социальной миссии. Учитывая многогранность сфер управления организацией и связанных с ними задач, важнейшим принципом управления является его целевая системность, которая заключается в охвате всех объектов управления и направлений управленческого влияния на них для обеспечения эффективной функциональности организации по выполнению своих миссий.

Организаторская функция управления представляет упорядочение деятельности персонала с поддержанием его оптимально высокой работоспособности. При ее осуществлении используются направляющие влияния руководителей (требования, поручения и др.), но они носят в большей мере характер, регулирующий, координирующий, обеспечивающий исполнение целеориентирующих решений. Организаторская составляющая управления включает ряд функций, в числе которых можно назвать: доведение управленческих решений до персонала и определение текущих задач, содержания и порядка его деятельности; контроль (мониторинг) результативности деятельности персонала и функционирования иных составляющих организации с оценкой успешности и выявлением отклонений; мотивирование персонала и поддержание его работоспособности с использованием стимулирующих средств и влияний; поддержание служебной дисциплины, информационное обеспечение деятельности персонала и обратной связи и др.

Обеспечивающая функция управления предполагает создание возможностей для достижения целей и решения поставленных задач в деятельности организации. Это означает создание условий и ресурсное обеспечение ее функционирования, включая: материально-технические, финансовые, кадровые, транспортные, информационные, нормативные, социально-психологические и др. Такое обеспечение осуществляется

посредством принятия соответствующих управленческих решений и организации их исполнения. В этой связи можно считать, что обеспечивающая функция управления охватывается направляющей и организаторской функциями. Однако ее выделение в качестве самостоятельной, на наш взгляд, оправдано спецификой и важностью обеспечения возможностей эффективного функционирования организации. Это значит, что обязательным вопросом, который должен находить отражение в принимаемых управленческих решениях, определяющих цели, задачи, пути, средства деятельности, является создание возможностей (условий) для реализации этих решений, включая ресурсное обеспечение.

Четкое понимание руководителями отмеченных миссий и функций управления с их спецификой, связанной с правоохранительной деятельностью, необходимо для эффективного управления, включая развитие организации и коллектива ее сотрудников. Не менее важным является ясное понимание психологически правильной реализации форм, методов управления, осуществления связанных с ними управленческих действий.

УДК 159.99

И.Е. Реуцкая

ЛИЧНОСТНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современный этап развития общества предъявляет высокие требования к личностным психологическим качествам управленцев разного уровня в различных сферах профессиональной деятельности. Ранее было проведено значительное количество исследований, направленных на изучение вышеназванных качеств руководителей. В органах внутренних дел (ОВД) данные исследования осуществляли А.П. Гладиллин, М.Г. Дебольский, А.Л. Журавлев, А.Ф. Караваев, А.И. Китов, Е.П. Клубов, М.И. Марьин, В.Е. Петров, В.М. Поздняков, А.М. Столяренко, В.А. Урываев, Н.М. Фадеев, В.И. Черненилов и др. В этой статье проанализированы основные подходы к психологическим качествам руководителя ОВД.

Управленческая деятельность, как и любая иная, требует от лиц, ее осуществляющих, наличия профессионально важных качеств (ПВК). С точки зрения Е.С. Романовой, ПВК – это «симптомокомплексы личностных качеств профессионала:

общеличностные (картина мира, мировоззрение, «Я-образ», отношения и социальные нормы, общие ценности и значимость труда);

мотивационные (профессиональные интересы, склонности, отражение себя в профессии, мотивы достижения и т. д.);

операциональные (способности, системы психической регуляции поведения и деятельности в решении профессиональных задач, технологии деятельности и т. д.);

эмоционально-волевые (ожидания, активность, эмоциональный фон и т. д.)» [7, л. 339].

Вышеуказанное присутствует при формировании ПВК в любой профессии, а также выступает и базисом для развития качеств, необходимых в определенной профессиональной деятельности, включая управленческую.

Наиболее значимым для успешности рассматриваемой деятельности является развитость индивидуальной управленческой концепции руководителя (ИУКР), как одного из структурных компонентов потребностно-мотивационной сферы человека. Исследованию ИУКР посвящены работы А.И. Китова, Е.П. Клубова, А.Н. Пастушени, А.М. Столяренко, В.И. Черненилова и др.).

А.А. Урбанович выделил основные источники формирования ИУКР:

«соответствующий уровень общего и специального образования, общей управленческой культуры;

критически переосмысленный жизненный, профессиональный и управленческий опыт руководителя;

переосмысленный опыт других руководителей;

оперативная информация, получаемая в процессе реального включения руководителя в управленческие процессы» [11, с. 383–384].

Таким образом, успешность деятельности руководителя связана с наличием у него управленческого и квалификационно-профессионального опыта, качественного высшего образования, опыта, а также способностей. Развитость, взаимосвязь и сбалансированность вышеназванных ПВК лежит в основе профессиональной компетентности руководителя.

Психодинамической основой деятельности руководителя является наличие у него психофизиологических ресурсов, в частности, работоспособности (выносливости).

Согласно мнению А.И. Китова, ПВК руководителей ОВД проявляются в содержании принимаемых ими управленческих решений [6, л. 37].

Одно из наиболее важных факторов, определяющих требования к руководителю ОВД, как личности – это общественно-политическая ситуация в стране. «В этой связи большое значение имеет социально-психологический облик руководителя ОВД, на который влияют его со-