

Список использованных источников

1. Викисловарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wiktionary.org/wiki/трудность>. – Дата доступа: 20.03.2022.
2. Идеографический словарь русского языка / О.С. Баранов. – М., 2002. – 1200 с.
3. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 584 с.
4. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Изд-во «Феникс», 1998. – 512 с.
5. Толковый словарь русского языка / под ред. Д.В. Дмитриева. – М. : АСТ-Астрель, 2003. – 1584 с.
6. Толковый словарь русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова. – М. : Гос. ин-т «Совет. энцикл.» ; ОГИЗ ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, – 1940. – Т. 4. – 1472 с.

УДК 159.923

Е.И. Ховавко

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ЦЕЛЯХ И СОДЕРЖАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Современные условия требуют от руководителей правоохранительных органов основательного образования и часто незаурядных способностей, умения эффективно адаптироваться в динамически изменяющемся обществе, в частности в изменяющемся контексте управленческой деятельности, брать на себя ответственность за укрепление правопорядка в государстве, выступать активными проводниками идеи укрепления государственности и независимости Республики Беларусь. Начальник, являясь должностным лицом, несет полную ответственность за организацию служебной деятельности и функционирования подразделения. Его труд направлен на разрешение проблем, поиск и принятие решений, организацию и контроль за выполнением подчиненными оперативно-служебных задач, стоящих перед органами внутренних дел.

Независимо от полученного образования и имеющихся знаний в конкретной области работа руководителя в большей части составляет коммуникативное взаимодействие на различных уровнях, анализ конкретной ситуации, выработку и принятие решения, мотивацию подчиненных на его реализацию и др. От умения оптимально организовать и осуществить этот процесс зависит во многом эффективность всей работы руководителя.

Анализ деятельности молодых руководителей в системе органов внутренних дел показывает, что требуется время для осознания себя в качестве руководителей, найти свое место в правоохранительной деятельности в целом. Руководитель в системе органов внутренних дел должен обладать адекватными представлениями о целях и содержании своей управленческой деятельности. Значительная часть молодых руководителей верно понимают цель и содержание своей управленческой деятельности, способны быстро занять свое место в процессе укрепления правопорядка.

Вместе с тем отдельные руководители после назначения на управленческую должность не в полной мере осознают свою роль как организатора, педагога и лидера происходящих в органе внутренних дел процессов, не имеют достаточно четких представлений о целях и содержании своей управленческой деятельности. Именно из-за отсутствия этих представлений молодые руководители изначально могут занимать неверную, пассивную либо неадекватно активную позицию. Сторонники пассивной позиции ставят перед собой цель – личное спокойствие и избежание конфликтов. Для деятельности тех, кто занимает неадекватно активную позицию, характерен показ своей значимости, стремление самоутвердиться, используя иногда для этого средства и приемы, не соответствующие складывающейся управленческой ситуации.

Занимаемая молодым руководителем позиция во многом зависит от индивидуально-психологических особенностей их личности: профессиональных и нравственных качеств, жизненных целей и позиции, духовных качеств, полученного воспитания и образования. Указанные особенности в полной мере влияют и на формирование представлений о целях и содержании управленческой деятельности.

В целом целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы. Чаще всего сторонники пассивной позиции под целью управленческой деятельности понимают поддержание работоспособности подчиненного подразделения на том же уровне, что и был ранее, до назначения их на должность руководителя. Как правило, у таких руководителей практически отсутствуют инициатива, стремление улучшить деятельность подразделения, желание внедрять разумные инновации и др.

Неадекватно активные молодые руководители видят целью управленческой деятельности переустройство функционирования подразделения с отведением себе ключевых ролей во всех процессах деятельности. Такие руководители считают, что при переустройстве работы подразделения изменения должны быть внесены согласно их представлению о наилучшей эффективности, без особого учета иного мнения и

обстоятельств. Иногда они склонны вводить инновации ради самих инноваций. Они не доверяют личному составу и оказывают ему внимание лишь тогда, когда это им выгодно.

На наш взгляд, цель и содержание управленческой деятельности в органах внутренних дел остаются неизменными:

цель – обеспечение укрепления государственности и независимости Республики Беларусь путем обеспечения национальной безопасности через борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечение общественной безопасности;

содержание – разрешение проблем, поиск и принятие решений, организацию и контроль за выполнением подчиненными оперативнотрудовых задач в подчиненном подразделении.

Формирование у молодых руководителей представлений о целях и содержании управленческой деятельности во многом зависят от индивидуально-психологических особенностей их личности: профессиональных, нравственных и духовных качеств, жизненных целей и позиции, полученного воспитания.

Если человек как личность ни к чему не стремится либо стремится, но занимает выжидательную жизненную позицию, то и как руководитель, как правило, он занимает пассивную позицию. Если же человек как личность обидчив, неудовлетворен своим социальным или материальным положением, то и руководителем становится ради самоутверждения, возможности продемонстрировать свое превосходство над другими.

От того, как молодой руководитель видит цель и содержание управленческой деятельности, зависит и стиль его руководства. Руководителям, занявшим пассивную позицию, считающих, что их основной функцией является распределение задач между подчиненными, так как последние знают поставленные перед ними задачи и выполняют их, и его непосредственное вмешательство требуется лишь по необходимости, когда нарушается работа подразделения либо поступают замечания, – такие руководители выбирают демократический стиль управления с элементами либерального.

Придерживающимся аналогичной позиции руководителям, но предпочитающим не вмешиваться, а самостоятельно заняться выполнением поставленных задач или решением проблем, выбирают либеральный стиль управления с элементами демократического.

Чрезмерно активные видят своими основными функциями раздачу указаний и тотальный контроль и выбирают авторитарный стиль управления.

Во всех случаях при таких подходах руководители отдаляются от подчиненного личного состава, который предоставлен самому себе, в

служебных коллективах нередко растет недовольство, происходят различного рода конфликты.

Таким образом, молодым руководителям для правильного формирования представлений о цели и содержании управленческой деятельности необходимо указать на требования к нему как к организатору, педагогу и лидеру, разъяснить их сущность. Молодой руководитель должен осознавать, что своим личным примером он побуждает подчиненных к лучшему исполнению трудовых обязанностей, прививает им умения и навыки профессиональной деятельности. Его эффективную воспитательную работу он должен воспринимать как важнейшую составляющую управленческой деятельности, как средство, непосредственно влияющее на моральное состояние подчиненных и конечные результаты их оперативно-служебной деятельности.

В то же время конечные результаты деятельности органов внутренних дел зависят от всего служебного коллектива. А значит, создание для сотрудников нормальных организационных, морально-психологических, социальных и иных условий деятельности является важным направлением работы руководителя.

Индивидуальная воспитательная работа руководителей с подчиненными – основа создания морально-психологических условий. В такой работе необходимо уметь выявить мотивы поведения сотрудников. Она позволит предвидеть поведение подчиненного, своевременно разрешать ситуации, приводящие к конфликтам.

Ряд исследователей считают, что главной задачей руководителя является с пониманием, справедливо относиться к сотрудникам, знать проблемы и нужды работников, принимать реальные меры по их разрешению, уделять внимание воспитательной работе с личным составом.

Взаимодействие с подчиненными при помощи индивидуальной воспитательной работы, улучшение этой работы, ни что иное, как эффективный метод оказания помощи в формировании необходимых профессиональных и нравственных качеств подчиненного, средство его мобилизации на решение оперативно-служебных задач, а также возможность предупреждения вероятных нарушений трудовой дисциплины, законности, поведения, дискредитирующего орган внутренних дел.