



Социально-психологические и педагогические аспекты деятельности правоохранительных органов

УДК 159.922

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОВД

О. В. Евтихов

В статье рассматривается проблема организационного лидерства в контексте управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел. Анализируется актуальность классических административных функций руководителя и управленческих функций организационного лидера в современных условиях преобразований в ОВД.

Ключевые слова: лидерство, руководство, управленческая деятельность.

Современные условия управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел, связанные с реформированием, предъявляют дополнительные требования к исполняемым ими функциям. В частности, кроме функции администрирования, позволяющей успешно наладить процессы, достигать результата в стабильных условиях, на первое место выходит лидерская функция руководителя, связанная со способностью действовать в ситуации изменений, разрабатывать новые, незапрограммированные решения, быстро и эффективно их внедрять, вдохновляя сотрудников на изменения. И это требование быть лидером в настоящее время адресовано не только к управленцам высшего звена. На каждом структурно-управленческом уровне органов и подразделений внутренних дел возникают свои ситуации вызовов и неопределенности, требующие от руководителей лидерской состоятельности.

Однако какова реальная роль организационного лидерства в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел? В каких ситуациях социальное лидерство действительно является дополнительным ресурсом руководителя, а в каких может ограничивать его? И насколько руководители подразделения органов внутренних дел стремятся быть лидерами в восприятии их подчиненных? Попробуем сориентироваться в этих вопросах и возможных ответах на них.

Для того чтобы определить место организационного лидерства и исключительного менеджмента в управленческой деятельности руководителя ОВД, рассмотрим особенности, которые характерны для реализации управленческих функций руководителя и функций лидера социальной группы.

Традиционно в современном менеджменте выделяется четыре классических функции управления: планирование, организация, стимулирование и контроль¹. Каждый лидер в той или иной степени выполняет определенные управленческие функции, перечень которых значительно шире классических административных. Так, Ю. Н. Емельянов² и А. А. Урбанович³ описывают следующие лидерские функции: целеполагающую; планировочную; мотивировочную (стимулирующую); контрольно-координирующую; административную; экспертную; эмоционально-регулятивную; нормообразующую; мировоззренческо-формирующую; представительскую и др.

Перечисленные функции лидеров не имеют одинакового применения в различных социальных и профессиональных группах. Их значимость колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов жизнедеятельности коллектива. Среди этих функций невозможно однозначно выделить главные и второстепенные. Однако можно предположить, что становление руководителя в статусе лидера зависит от актуализации в его деятельности тех или иных функций, наиболее востребованных его последователями в данный момент. При этом решающее значение имеет не столько то, какие функции выполняет лидер, сколько то, как он их выполняет и как это воспринимается его последователями.

Простой сравнительный анализ описанных выше функций показывает их сходство в первых позициях, связанных с планированием, координированием деятельности, стимулированием и контролем. При этом в обобщенном перечне лидерских функций присутствует ряд значимых для лидера, но отсутствующих в перечне управленческих функций руководителя, а именно: целеполагающая (направляющая); эмоционально-регулятивная; нормообразующая; мировоззренческо-формирующая и представительская. Означает ли это что руководитель их не исполняет? Попробуем кратко проанализировать их в отдельности. Так, целеполагающая (направляющая) функция выделяется многими исследователями как одна из важнейших функций лидера. И хотя в организационных системах авторитарного типа с жесткой субординационной вертикалью, к которым относятся и органы внутренних дел, руководитель подразделения не ставит перспективные стратегические профессиональные цели, его никто не освобождает от того, чтобы быть носителем и транслятором целей, определенных вышестоящим руководством. Однако современная управленческая практика наглядно показывает, что в настоящее время руководите-

ли на местах не могут эффективно выполнять эту функцию. Вероятно, это связано с тем, что перспективные цели реформирования органов внутренних дел ими недостаточно представлены или не принимаются.

Что касается других лидерских функций, то анализ основных документов, регламентирующих деятельность руководителя ОВД, показывает, что эти функции опосредованно представлены в ряде должностных обязанностей руководителя, тем не менее, зачастую ими не выполняются. В частности, современные требования к руководителям ОВД предписывают их персональную ответственность за состояние социально-психологического климата в коллективе, и это непосредственно связано с реализацией эмоционально-регулятивной функции, а также за состояние воспитательной работы, что отчасти реализуется нормообразующую и мировоззренческо-формирующую функции лидера. Так, приказ от 1 февраля 2007 г. № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел» в качестве важнейшей задачи повседневной управленческой деятельности руководителя ОВД выделяет организацию воспитательной работы с сотрудниками. При этом направления воспитательной работы в числе прочих обозначаются как «духовно-нравственное» и «патриотическое» воспитание личности сотрудников, что невозможно осуществить административными принципами должностования.

Таким образом, формальные требования, предъявляемые к руководителю органов внутренних дел, в настоящих условиях распространяются не только на выполнение им традиционных административно-управленческих функций, но и ряда лидерских функций (эмоционально-регулятивной, нормообразующей, мировоззренческо-формирующей и др.), исполнение которых сложно, иногда даже невозможно обеспечить исключительно административными средствами. К сожалению, в настоящее время реальная практика показывает, что управленческая деятельность руководителя органов внутренних дел часто ограничивается исполнением исключительно формализованных управленческих функций. Возможно, это связано с тем, что социальное лидерство во многом связывается с неформальной организационной структурой, которую по определению трудно формализовать, оно неподвластно жестким алгоритмам и внешнему контролю. Так как лидерские функции имеют здесь неформальный характер, то их исполнение обычно считается избыточным для руководителя ОВД. Возможно, это связано с низким уровнем развития управленческой компетентности руководителей ОВД (которые в своем большинстве не проходили дополнительной подготовки в области менеджмента, за исключением руководителей высшего управленческого звена), что компенсируется ими усилением директивного компонента в профессиональной деятельности. Так или иначе, но современная управленческая практика органов внутренних дел традиционно основывается на том, чтобы минимизировать влияние различных субъективных факторов (в том числе социального «неформального» лидерства) на управленческую деятельность. При этом практическая ответствен-

ность за состояние социально-психологического климата и воспитательную работу, как правило, переносится на подразделения морально-психологического обеспечения. В этих обстоятельствах зачастую не только отвергается потребность в повышении лидерского потенциала руководителя, но и купируются необходимые социально-психологические условия, обеспечивающие возможности его развития. Как отмечает С. А. Липатов, анализируя современные условия осуществления управленческой деятельности руководителями, «...проблема в том, что даже если кто-то обладает задатками лидера, ежедневная необходимость играть роль хорошего руководителя со временем, вероятно, вытеснит качества хорошего лидера»⁴.

Конечно, формализация отношений в рамках организации может иметь ряд преимуществ, она: а) облегчает координацию, снижая вариативность индивидуального поведения; б) уменьшает ролевую неопределенность, четко определяя обязанности каждого индивида, его ответственность, объем полномочий и обязанностей; в) облегчает контроль, обеспечивая четко определенные стандарты деятельности, и др. Однако, несмотря на то, что в ряде исследований отмечаются ситуации, которые не предполагают либо даже препятствуют появлению предпосылок лидерства, в то же время в настоящее время мало у кого вызывает сомнение, что в изменяющихся условиях руководитель, являющийся лидером для своих подчиненных, гораздо эффективнее и имеет больший управленческий ресурс в сравнении с опытным руководителем, не являющимся лидером для своих подчиненных. И дело не только в том, что лидеры побуждают людей делать больше, чем они делали бы в их отсутствие. Дело в том, что лидерство руководителя побуждает подчиненных выходить за рамки циркуляров. Как отмечает К. Т. Базарова, анализируя сферы проявления организационного лидерства, классический руководитель традиционно формулирует задания подчиненным и контролирует результат их выполнения. В стабильной ситуации это путь к успеху. Потребность в организационном лидерстве возникает в ситуации изменений. Это происходит в силу того, что чисто функционально-ролевого решения, почерпнутого из прошлого опыта, может быть недостаточно для решения задач в новых, нестандартных условиях⁵. Образцами нового поведения всегда выступали лидеры. Например, военная история наглядно показывает, что только в лидерской роли руководители (командиры) могли поднимать подчиненных в атаку. Никто еще не придумал, как заставить людей ринуться в бой только с помощью административных методов. Для этого необходим тот, кто воодушевит и поведет за собой. Однако приходится признать, что в современных условиях преобразований лидерский потенциал руководителями органов внутренних дел используется в недостаточной мере. В заключение отмечу, что представленные выше размышления отражают исключительно субъективную точку зрения автора.

⁴ Кноринг В. И. Теория, практика и искусство управления : учебник для вузов. М., 2007. С. 48.

² Емельянов Ю. Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии. М., 1971. С. 34–37.

³ Урбанович А. А. Психология управления. Минск, 2005. С. 41–45.

⁴ Литатов С. А. Преданность организации как проблема организационной психологии // Ежегодник Российского психологического общества. 2002. Вып. 3, т. 9. С. 64.

⁵ Базарова К. Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств : дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. С. 103–107.

УДК 159.922

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ДЕПУТАТОВ

И. А. Кибак

В статье рассматриваются психологические аспекты профессиональной дисциплины парламентской деятельности депутатов. Дается определение парламентской дисциплины депутата. Раскрывается личностно-развивающий подход в укреплении законности в парламентской деятельности.

Ключевые слова: психология, профессиональная дисциплина, парламентская деятельность, законность, депутат.

В работе любого государственного учреждения соблюдение трудовой дисциплины – вопрос первостепенной важности. Законодательный орган Республики Беларусь является одной из ветвей государственной власти, депутаты находятся на государственной службе и, как следствие, подчиняются требованиям государственной дисциплины. Под парламентской дисциплиной депутата понимается соблюдение установленного порядка деятельности Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь (далее – Палата представителей), предусматривающий добросовестное выполнение каждым депутатом возложенных на него депутатских полномочий и набора определенных этических правил и требований парламентского поведения.

Во всем мире существуют весьма жесткие требования к законодателям, обязывающие их участвовать в работе соответствующих органов полный рабочий день и с полной отдачей. В противном случае прогулы, по меньшей мере, не оплачиваются, но могут быть применены и репрессивные меры¹.

Социально-психологический компонент парламентской деятельности и место в ней профессиональной дисциплины депутатов изучены недостаточно. Результаты собственных наблюдений и исследований парламентской (законотворческой) работы свидетельствуют о заметном несоответствии деятельности многих депутатов решаемым ими современным законотворческим задачам. Нами выявлен недостаточный уровень мотивации к профессиональному самосовершенствованию и самодисциплинированию. Более 30% депутатов Палаты представителей второго созыва указали на сложность выполнения законотворческих функций, отмечая в числе причин низкий уровень развития личностно-профессиональных качеств и состояния депутатской дисциплины. Это преж-

де всего не позволяет обеспечивать повышение уровня эффективности парламентской деятельности и авторитета парламентариев в белорусском обществе.

Современная парламентская жизнь дает немало примеров того, как иррациональные психологические механизмы воздействуют на ход законотворческого процесса. Одним из наиболее ярких примеров является необъяснимое, на первый взгляд, поведение депутатов на пленарных заседаниях, заседаниях постоянных комиссий. Многие проекты законов и законодательные решения были продиктованы не столько рациональным расчетом, личными или групповыми интересами, сколько взаимным эмоциональным заражением и подражанием в ходе дискуссии.

Парламенты многих государств нередко демонстрируют своеобразие политического поведения народных избранников, доходящее порой до выяснения личных отношений и понимания политики путем взаимных оскорблений и других действий, диктуемых не столько холодным расчетом, сколько эмоциями. Не случайно еще Г. Лебон определил парламентские собрания как отдельный вид толпы, подчиняющийся тем законам массового поведения, которые свойственны большим социальным группам, в отличие от малых групп и индивидов².

Парламентская дисциплина имеет общие черты с другими видами государственной дисциплины, но обнаруживает, как мы видим, и определенную специфику. Поскольку законодательный орган представляет собой отдельную ветвь власти, то для депутатского корпуса установлена дисциплина, применительная к специальной, которая требует четкого соблюдения законности, всемерного содействия в обеспечении установленного порядка и прекращения нарушений со стороны коллег-депутатов, личной ответственности не только за собственное поведение, но и за состояние дисциплины в депутатском корпусе. Деятельность белорусских парламентариев четко регламентируется Законом Республики Беларусь «О статусе депутата Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь», Регламентом Палаты представителей и другими нормативными документами.

И. С. Савченко в своих научных работах указывает, что «профессиональная дисциплина парламентской деятельности представляет собой меру соответствия поведения парламентариев нормативам политических регионально-электоральных групп, специфическим маркерам, определяющим нормативность, профессию, специальность, а также властное психологическое влияние институтов государства. Это подтверждает то, что профессиональная дисциплина присуща индивидам-парламентариям, составляя их специфические индивидуальные и групповые маркеры качества. Проявляющиеся в ситуациях нормативно-правового регулирования маркеры качества характеризуют: общественно полезную ориентированность индивида-парламентария, личности (группы); уровень внутренней организованности умственной, эмоционально-мотивационной и психомоторной активности депутатов и, соответственно, внутрипарламентс-