

Ильин Алексей Евгеньевич

**СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ДЕПАРТАМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2011/2/30.html](http://www.gramota.net/materials/1/2011/2/30.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2011. № 2 (45). С. 85-89. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2011/2/](http://www.gramota.net/materials/1/2011/2/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

УДК [159.9:331] (075)

*Алексей Евгеньевич Ильин*  
*Московский университет МВД России*

### СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕПАРТАМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ<sup>©</sup>

Концепция кадровой политики МВД Российской Федерации определила основные параметры работы с кадрами, отвечающие требованиям сегодняшнего дня. Их значимость и важность объясняются тем, что от уровня профессионализма и компетентности руководителей ОВД, их профессиональных установок, готовности и способности стоять на страже закона в решающей степени зависят укрепление государственности, правопорядка, общественной безопасности и усиление борьбы с преступностью.

С момента возникновения управленческой практики, а в дальнейшем и науки управления фигура управления занимает одно из центральных мест в познании. В наши дни актуальность проблемы управления только возросла, поскольку стабилизация всех сфер жизни общества (экономической, политической, культурной, социальной) во многом зависит от создания системы успешного руководства.

Исследования показали, что у многих руководителей учреждений МВД России преобладают устаревшие стереотипы управления, т.е. в их сознании устойчиво сохраняются образы и представления, которые, являясь эмоционально окрашенным предубеждением или устойчивой оценкой, препятствуют успешной деятельности. Стереотип непосредственно влияет на восприятие человеком информации или жизненных условий. Укоренившись в сознании, он нередко препятствует творческому познанию и способствует негативно-му отношению к инакомыслящим. Вот почему так опасны ложные и устаревшие стереотипы мышления в управлении. Они блокируют ум руководителя от восприятия новых научно-технических идей, препятствуют системному осмыслению им экономической и социальной деятельности.

В многочисленных исследованиях отечественных психологов разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя. Изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности. Интегративный подход предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителя, а также позволяющих руководителям, относящимся к разным психологическим типам и действующим в существенно разных условиях, достигать объективно высоких результатов в управлении.

Для изучения психологических характеристик сотрудника ДЭБ, коррелирующих с его управленческой установкой, был выбран системный подход. Используя современные социально-психологические методы диагностики, можно прогнозировать развитие личности руководителя и его успешность, исследуя взаимосвязи профессиональных и личностных характеристик, направляющих и регулирующих его деятельность.

В целях изучения профессиональных установок руководителей ДЭБ и выявления эмпирической структуры управленческой установки была использована «Анкета специалиста», предложенная Г. В. Акоповым.

**Табл. 1. Целеполагание в деятельности руководителей ДЭБ (%)**

Главное в профессии	Направленность	Выборка (50 человек)
Достижение цели	на результат	24
Организационно-практическая деятельность	на процесс	20
Отношения с субъектами образовательного процесса	на других	30
Личность руководителя	на себя	26

Категоризация ответов по указанным в Табл. 1 направлениям осуществлялась следующим образом. Достижение цели включает суждения руководителей об умении добиваться определенных результатов, следование цели. Важно отметить, что ни один из респондентов не отметил, что главное для руководителя ДЭБ - обеспечение достижения сотрудниками профессиональных результатов.

Практическая деятельность включает организацию трудового процесса, умение правильно спланировать и организовать работу. Отношения объединяют высказывания руководителей, считающих самым важным в своей работе умение работать с людьми, умение создавать здоровый микроклимат, взаимопонимание и др.

Личностный аспект включает суждения руководителей о тех или иных свойствах, определяющих успех профессиональной деятельности: порядочность, компетентность, профессионализм, дисциплинированность и т.д.

Из данных таблицы видно, как сотрудники ДЭБ представляют составляющие профессиональной деятельности в своем групповом сознании. Наибольшее количество считают приоритетным направлением выстраивание отношений с другими людьми.

Таким образом, исследование эмпирической структуры управленческой установки позволило выделить четыре типа установки: на процесс, на результат, на отношения (на других) и на себя.

В Таблице 2 представлена структура трудностей, с которыми сталкиваются руководители в своей профессиональной деятельности. Классификация трудностей осуществлялась аналогично целям.

**Табл. 2.** *Субъективно выраженные трудности профессиональной деятельности руководителей ДЭБ (%)*

Трудности	Выборка (50 человек)
Организационно-практическая деятельность	22
Организационно-методическая деятельность	10
Личностные трудности	4
Психологические трудности	11
Социально-бытовые	5

Трудности организационно-практической деятельности - это «неумение спланировать работу», «малый опыт работы», «скоординировать деятельность большого коллектива», «оформление документации» и т.д.

К трудностям методической подготовки отнесены: «недостаток управленческих знаний», «отсутствие знаний психологии людей», «недостаток экономических знаний» и др.

Трудности личностного порядка - это «следить за саморазвитием», «мягкость характера», «некомпетентность» и т.д. В отличие от личностных трудностей, психологические трудности связаны с взаимодействием с другими людьми, например, «убедить людей в необходимости выполнить ту или иную работу» и др. В числе социально-бытовых трудностей руководители отмечают «нехватку денежных средств», «нехватка кадров», хозяйственную деятельность.

Сравнение данных, представленных в таблицах целеполагания и трудностей, вскрывает определенные противоречивые представления руководителей ДЭБ о функциях целеполагания и других управленческих функциях. Действительно, в целевой функции базовыми компонентами являются отношения, личность руководителя, достижение цели и, наконец, практическая деятельность. В то же время в трудностях профессиональной деятельности практически не представлена целевая направленность. Кроме того, такие важные для сотрудников ДЭБ целевые компоненты как отношения и личность руководителя также не нашли места среди перечисленных трудностей.

В нашем случае два плана группового сознания руководителей (цели и трудности) можно расшифровать как идеальный, желательный аспект профессиональной деятельности и реальный, т.е. практически реализуемый в сложившихся условиях. Таким образом, мы можем сказать, что специфика рассматриваемой профессиональной деятельности заключается в изначальной противоречивости идеальных (желаемых) и реальных аспектов профессиональной деятельности, отраженной в структуре профессиональной установки сотрудников ДЭБ.

Как мы отмечали ранее, вне социальной психологии существует подход, в рамках которого разработана модель деятельности успешного руководителя. Ее эффективность, доказанная на теоретическом и экспериментальном уровне, определяемая уровнем целеполагания руководителя и основанная на осознании им своей роли и принципов деятельности, направленных на постановку и обеспечение реализации целей функционирования управляемой подсистемы, представлена нами в виде идеальной модели управленческой установки сотрудника ДЭБ.

Рассматривая общую модель управления ДЭБ, которой придерживаются респонденты, следует и здесь констатировать ее очевидную внутреннюю противоречивость, что проявляется в ответах на вопрос об основных целях управления ДЭБ. Около трети опрошенных руководителей считают своей целью «обеспечение достижения сотрудниками определенных профессиональных результатов» (установка на результат), примерно столько же считают, что предназначение управления состоит в «создании условий для осуществления профессиональной деятельности» (установка на деятельность), 22% ориентированы на «создание благоприятного психологического климата в коллективе» (установка на отношения), порядка 7% стремятся «удовлетворить интересы коллектива» (условно можем считать как установку на результат). При этом более половины опрошенных (50,4%) считают, что «для принятия главных управленческих решений в первую очередь необходима информация о профессиональных результатах» и 25% «об условиях, обеспечивающих профессиональную деятельность». Следует отметить, что количество выборов установки на профессиональный результат в среднем увеличилось.

Противоречивость управленческих установок руководителей видна из ответов и на другие вопросы. Где с одной стороны, сотрудники ДЭБ являются достаточно «жесткими» руководителями. С другой стороны, только 63,8% респондентов полностью или в значительной степени разделяют точку зрения на управление ДЭБ как на взаимодействие руководителя, прежде всего, с сотрудниками, и лишь 46,7% руководителей в достаточной степени согласны с тем, что «вся их деятельность должна быть подчинена обеспечению достижения профессиональных результатов».

Рассмотрим эти аспекты профессиональной установки руководителей. Возвращаясь к вопросу о расходовании средств, заметим, что достаточно четко осознают свою позицию обеспечения реализации целей деятельности немногим более половины опрошенных руководителей. Но и типично неуправленческие варианты - поддержка наименее обеспеченных, распределение всем поровну или пропорционально основному заработку - выбирают около четверти руководителей. Поэтому ту часть руководителей (около 20%), которые выбирают вариант «доплачивал бы наиболее «сильным» сотрудникам», следует отнести к руководителям, ориентированным на достижение целей, но не осознающим до конца свое предназначение «реализаторов целей».

Установки респондентов относительно выбора модели управления ДЭБ выявляют, на наш взгляд, недостаточную ориентированность руководителей на достижение профессиональных результатов и, главное, нечеткость управленческих установок о целях и средствах. Действительно, как уже отмечалось, «согласны» или «скорее согласны» с представлениями об управлении как о взаимодействии руководителя с сотрудниками 63,8% руководителей, однако полностью согласны лишь около 20% респондентов, при этом весьма заметна доля «скорее не согласных» (более четверти).

Наконец о явно недостаточной «профессиональной ориентации» опрошенных руководителей свидетельствуют ответы респондентов на последний вопрос анкеты. Только 12,6% от общего числа опрошенных полностью согласны с тем, что «вся деятельность руководителя должна быть ориентирована на достижение профессиональных результатов», 34,1% с этой установкой «скорее согласны», несколько больше тех, кто «скорее не согласен», остальные 13% «полностью не согласны».

Возвращаясь к мысли о внутренней противоречивости профессиональных взглядов руководителей на общую модель управления ДЭБ, следует обратить внимание на невысокую корреляцию ответов на обсужденные четыре вопроса анкеты, которые с разных сторон выявляют одни и те же или очень близкие представления сотрудников. Ответы респондентов на 3-й вопрос анкеты, выявляет позицию руководителя на управленческой шкале «сохранение - совершенствование». Более 70% респондентов выбирают методологически верное распределение усилий «в равной степени и на совершенствование деятельности, и на поддержание функционирования школы». (Кроме этого в результате нашего исследования, о чем будет говориться далее, была выявлена взаимосвязь когнитивного компонента управленческой установки сотрудника ДЭБ и стажа его работы именно в руководящей должности).

Выбор руководителями источников для постановки целей деятельности свидетельствует о том, что реально значительная часть руководителей все же ориентирована на поддержание функционирования своей организации. Большинство респондентов сознают, что конкретные управленческие цели призваны ставить они сами.

Результаты анкетирования показали сформированность у руководителей весьма серьезного отношения к планированию работы. Понимание того, что план есть «конкретная программа достижения поставленных целей» показали 83% опрошенных, и лишь 5,4% - «пустая формальность».

Рассматривают контроль, прежде всего, как способ «обеспечения достижения заданных результатов» всего 36,2% респондентов, остальные (61,5%) характеризуют его, прежде всего, как способ «получения информации для последующей корректировки деятельности сотрудников», и 1,8% - как «способ заставить сотрудника работать». Последнее говорит об относительно «мягком», неадминистративном восприятии этой функции управления большинством опрошенных нами руководителей. Около 50% респондентов для принятия главных управленческих решений в первую очередь ориентируются на анализ результатов процесса профессиональной деятельности, 24,6% анализируют, прежде всего, саму профессиональную деятельность и 25% - условия осуществления профессиональной деятельности, что является еще одним подтверждением недостаточной направленности управления на результаты деятельности ДЭБ.

Однако, что касается понимания функции анализа руководителями ДЭБ, то здесь преобладающее большинство (67,4%) считает, что анализ - это «выявление причин достижений и недостатков», т.е. и здесь фокус не на результатах, а на причинах. Отношение к данной функции управления как к оценке эффективности принимаемых управленческих решений выявлено у менее четверти опрошенных сотрудников ДЭБ.

**Идеальная модель данной управленческой установки, как мы отметили ранее, состоит из 15 компонентов - вопросов анкеты.** Все вопросы анкеты представляют два блока: ролевой и функциональный. Отсюда, в структуре (теоретической) управленческой установки мы выделяем две подструктуры: ролевую - понимание руководителем образовательного учреждения своей роли как ответственного лица за обеспечение достижения образовательного результата; и функциональную - понимание руководителем управленческих функций планирования, организации, контроля и анализа как средств достижения результата профессиональной деятельности.

Для выявления взаимосвязи между вопросами анкеты был использован метод корреляционного анализа. Матрица парных корреляций переменных, входящих в тест оценки установок целеполагания в деятельности руководителя ДЭБ была представлена в виде корреляционного графа. Применение корреляционного анализа позволяет установить взаимосвязи между выборами (или не выборами) тех вариантов ответов на вопросы анкеты, которые соответствуют идеальному типу управленческой установки респондентов (идеальный план сознания) и представить структуру управленческого сознания руководителей ДЭБ (реальный план).

Для всех опрошенных руководителей между содержательными вопросами анкеты были рассчитаны коэффициенты корреляции Пирсона, показывающие взаимосвязь между переменными.

В соответствие с логикой анализа, ответы руководителей на вопросы анкеты были перекодированы в дихотомические переменные, где 0 - ответ не соответствующий идеальной управленческой установке, 1 - ответ, свидетельствующий о присутствии целеполагания в деятельности управленца. Наличие положительной (или отрицательной) корреляции между ответами говорит о согласованности позиции управленца. Отсутствие корреляции свидетельствует об отсутствии устоявшихся стереотипов (единой логики) управления ДЭБ. В нашем случае все выявленные связи оказались положительными, т.е. в целом по массиву выбор управленческой установки однотипен. Но нам также известно, что выбор большего числа респондентов не соответствует идеальной модели управленческой установки.

Несмотря на отсутствие в сознании руководителей единой логики управления, определенные закономерности взглядов руководителей на свою профессиональную деятельность все-таки присутствуют. Самые общие выводы, которые можно сделать на основе корреляционного анализа результатов анкетирования, следующие.

Несмотря на слабые взаимосвязи между переменными почти каждая из них, так или иначе, обнаруживает значимую взаимосвязь для уровня вероятности 99,9%. И только переменная 15 (о подчинении деятельности руководителя достижению профессионального результата), переменная 5 (о модели деятельности руководителя ДЭБ, как о взаимодействии с сотрудниками) и переменная 10 (о контроле внутри организации) не обнаруживают существенных связей с другими переменными. Центральными переменными, связывающими различные аспекты управленческой деятельности, являются переменные 3 (о позиции руководителей на управленческой шкале «совершенствование - функционирование»), 7 (о детализации конкретного предполагаемого результата), 8 (о понимании руководителем сущности функции планирования), 9 (об отношении к организаторской деятельности), 11 (об информации для принятия главных управленческих решений), представляющих собой некое ядро вопросов, отражающих функциональную подструктуру управленческой установки и определяющих стереотип сознания руководителей ДЭБ. С функциональной подструктурой слабо связаны вопросы, отражающие ролевую подструктуру когнитивного компонента управленческой установки, что так же говорит о логической противоречивости в сознании руководителей ДЭБ.

При анализе ответов респондентов на вопросы анкеты был рассчитан показатель меры приближения - удаления от идеальной управленческой установки руководителей ДЭБ, в зависимости от которого были определены уровни управленческой установки, характеризующие готовность руководителей к целеполагающей деятельности.

Каждый участник исследования, в зависимости от степени приближения к идеальному варианту (от 0 до 1), с определенной долей условности отнесен к одной из трех групп разной степени готовности к целеполагающей деятельности. Результаты исследования представлены в Таблице 3.

**Табл. 3.** Уровни управленческой установки руководителей ДЭБ

Группы	Среднее значение показателя установки	Выборка		Оценка уровня управленческой установки (интерпретация группы)	Должность (%)	
		Кол-во	%		руководитель (высшего звена)	руководитель (средн. звена)
1 группа	0-0,33	27	24	Потенциальный уровень	28,3	71,7
2 группа	0,34 - 0,67	20	61	Частично актуализированный	37,5	62,5
3 группа	0,68-1,0	13	15	Актуализированный уровень	50	50

Количественный анализ распределения руководителей ДЭБ по уровням управленческой установки показал, что лишь небольшая часть из них имеет установку на результат (см. Табл. 3). Актуализированный уровень (3 группа) составил 15% от общего числа участников исследования (т.е. когнитивный компонент управленческой установки у респондентов данной группы, характеризующейся средним значением показателя установки от 0,68 до 1, соответствует его идеальной модели на 68-100%). Частично актуализированный (2 группа) составил 61% респондентов (когнитивный компонент управленческой установки в данном случае соответствует идеальной модели на 34-67%) и потенциальный уровень (1 группа) - 24% от числа всех опрошенных, где когнитивный компонент приближен к идеальной модели менее, чем на 34%.

Дисперсионный анализ сравнения средних для независимых подвыборок (групп) среди рассмотренных нами ситуационных характеристик руководителей ДЭБ выявил взаимосвязь уровня управленческой установки и стажа в занимаемой должности. Существенно отличаются ответы на вопросы анкеты ролевого блока когнитивного компонента данной установки, связанных с основной целью управления ДЭБ, принятием главных управленческих решений и распределением дополнительных средств.

Для выявления психологических характеристик личности руководителя ДЭБ, коррелирующих с его управленческой установкой работать на профессиональный результат, был выбран системный подход. Именно этот подход является общепризнанной методологической базой для решения проблем управления. Используя современные социально-психологические методы диагностики, определяющие характеристики личности руководителя, можно прогнозировать развитие его личности и его успешности, исследуя взаимосвязи профессиональных и личностных характеристик, направляющих и регулирующих его деятельность.

В отличие от рассмотренных нами основных подходов (личностного, поведенческого, ситуативного) к изучению характеристик личности руководителя, где большое внимание уделяется либо отдельным социально-психологическим характеристикам сотрудника ДЭБ (например, стилю деятельности, самооценке) без анализа влияния на деятельность управленца, либо внешним, ситуационным характеристикам (например, стажу, возрасту), влияющих на эффективность управления, но не затрагивающих преобразования в мотивационно-установочной сфере, мы выявили соотношение между когнитивным компонентом управленческой установки руководителя ДЭБ, успешность которой экспериментально доказана, и некоторыми психологическими характеристиками его личности.

Анализ различных подходов к определению психологических характеристик руководителя ДЭБ позволил выделить такие характеристики руководителей, обуславливающие управленческую деятельность, как профессиональные ценности, мотивы, самооценка, стиль взаимодействия, управленческие способности.

Оценка различий средних значений проводилась с использованием F-статистики (или дисперсионным отношением Фишера). Все рассматриваемые в работе различия средних значений значимы на уровне не более 0,05, то есть с вероятностью не менее 95%.

---

УДК 159.9

*Ольга Александровна Капцевич*  
*Дальневосточный федеральный университет*

#### ХАРАКТЕРИСТИКИ СВОБОДЫ В ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ<sup>©</sup>

Свобода играет важнейшую роль в жизни человека, при этом она всегда является субъективным феноменом, ведь каждый имеет о ней свое, всегда уникальное и неповторимое представление. Свобода - феномен психический, сугубо человеческий, не существующий во внешнем мире как «вещь в себе». С таким характером ее связан, по-видимому, тот факт, что рассматривалась она, главным образом, в философии, а также в художественной литературе, - то есть в таких сферах, где нет требования строгой научности. В психологии же на данном этапе свобода рассматривается, главным образом, в экзистенциальной психологии, которое немало связано с философией экзистенциализма.

Без свободы как субъективного ощущения самостоятельности, ответственности, человек едва ли смог бы многого достичь и стать психологически зрелой личностью. Однако чаще всего в обыденном сознании свобода выступает негативной ценностью, из разряда тех, которые осознаются постольку, поскольку человек их лишается.

Свобода издревле является предметом интереса: представления о ней в той или иной форме можно встретить на каждом из этапов исторического развития человечества. Наибольший вклад в осмысление свободы всегда вносили философы. Так, знаменитое определение свободы как осознанной необходимости, данное еще Б. Спинозой в XVII веке, во многом перекликающееся с античными представлениями стоиков, и по сей день имеет ценность в современном психологическом представлении о свободе. Ф. Ницше впервые противопоставил негативной характеристике «свободы от» позитивную характеристику «свободы для» [2], и сейчас такое разделение широко используется в работах, посвященных психологии свободы, например, у Э. Фромма.

В психологии большинство работ, посвященных свободе, появились в XX веке, как раз во время большой распространенности экзистенциального направления. В работах философов-экзистенциалистов: Ж.-П. Сартра и А. Камю, философское рассмотрение свободы было во многом психологизировано. Среди современных психологов-экзистенциалистов проблемой свободы занимались (и некоторые все еще продолжают заниматься) такие авторы как Эрих Фромм, Ролло Мэй, Ирвин Ялом, Виктор Франкл. Их представления и будут рассмотрены.

Психологи-экзистенциалисты обнаруживают определенное согласие в вопросе выделения ряда характеристик свободы. Основные факторы свободы (ее предпосылки, следствия и проч.), присутствующие в трудах рассмотренных авторов, позволяют составить некую общую картину свободы на основе ее характеристик. Итак, свобода как психологический феномен раскрывается через следующие характеристики: