

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРОВ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ

Николаев Р.А.

Россия, Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск
национальной гвардии российской федерации
ruslan53rus1978@mail.ru

Сегодня войсковой практикой востребован офицер-управленец, ориентированный на демократические управленческие приоритеты в системе «человек-человек», способный к актуализации и саморазвитию имеющихся у него управленческих знаний и умений, умеющий самостоятельно ориентироваться в изменчивой социальной и войсковой реальности, адекватно оценивающий её, принимающий продуманные, рациональные решения, владеющий современными тактиками и стратегиями управления воинскими коллективами [1]. В силу этого, проблема активизации управленческой деятельности офицеров становится одной из приоритетных задач деятельности военных образовательных организаций высшего образования (ВООВО), а её исследование – актуальным направлением педагогических изысканий.

Выпускник военных институтов войск национальной гвардии Российской Федерации назначается, как правило, на первичную офицерскую должность заместителя командира роты по работе с личным составом [2]. Даже если на первых порах офицер не является непосредственным руководителем, он, тем не менее, всегда имеет определенные начальственные полномочия по отношению к младшим по воинскому званию. В дальнейшем же практически каждый офицер, выполняя служебные функции, выступает в качестве руководителя по отношению к вверенным ему подчиненным. В связи с чем основное условие для осознания офицером себя как руководителя – это осознание своей включенности в определенную систему военного управления.

Структура военного управления предполагает четкое выделение среди военнослужащих лиц, наделенных особыми полномочиями. Эта категория лиц называется – «начальники». Те, кто находится в их подчинении, называются – «подчиненные». Отнесенность военнослужащего к категории «начальник» автоматически делает его причастным к функционированию структуры управления и предполагает с его стороны осуществление ряда действий, представляющих собой внутренние ресурсы офицера-воспитателя, применяемые для эффективного обучения и руководства подчиненным личным составом. Управленческая деятельность руководителя любого уровня, в том числе, и в среде военнослужащих, реализуется в форме директивного целенаправленного воздействия на объект управления, представляющего собой результат управленческого решения. Управленческие решения предполагают действия руководителя, проявляющиеся в разрешении противоречия и изменения ситуации. Любое решение основывается на анализе данных, характеризующих ситуацию, определении целей и задач, и содержит программу, алгоритм действий по реализации мероприятий. Прежде чем приступим к обсуждению характерологических особенностей эффективности управленческих решений, рассмотрим сущность и структуру управленческой деятельности офицера. По мнению А. Файоля: «Управлять – значит прогнозировать и планировать, организовывать, руководить командой, координировать и контролировать» [3]. Эти слова побуждают к поиску основ управленческой деятельности, влияющих на ее эффективность.

Акцентируем на том, что управленческая деятельность определяется как сегмент профессиональной компетентности офицера войск национальной гвардии. В рамках исследования рассмотрим управленческие умения, а также качества как инструментарий управленческой компетентности офицера.

Теоретический анализ позволил определить, что признаками эффективности управленческой деятельности офицера служат: умение самостоятельно определять цели и

задачи деятельности подразделения, прогнозирование возможных результатов управленческой деятельности, умение принимать оптимальные решения и воплощать их в жизнь. При этом важнейшее значение в управленческой деятельности отводится мобилизации на выполнение принятых решений. Для этого у офицеров вырабатываются навыки умения устанавливать правильные отношения, адекватно оценивать достигнутые результаты, корректировать и развивать свою деятельность [4, с. 189].

Управленческая деятельность определяется не только знаниями и умениями, но и зависит от личностных и профессиональных качеств, необходимость которых определяется содержанием и характером управленческой деятельности. В связи с чем, особый интерес вызывает определение управленческих качеств. Все исследователи в этой области (А.Э. Болотин, Т.В. Данилюк, А.А. Дульзон, Ю.Н. Коровин, О.А. Нечаева и др.) выделяют значительное количество таких качеств личности, но не дифференцируют их, представляют однолинейно различные качества. Под управленческими качествами понимаем определенные устойчивые характеристики, совокупность свойств, оказывающих решающее влияние на управленческую деятельность офицеров войск национальной гвардии, в соответствии с которыми можно осуществлять подбор их в соответствии с определенной управленческой должностью.

Так Ю.Н. Коровин среди управленческих качеств офицеров войск национальной гвардии выделяет следующие: способность организовывать деятельность подчиненных, ставить конкретные задачи, сплачивать коллектив, проявляя при этом требовательность и критичность; способность брать на себя ответственность за принятые решения и действия; способность к активности, инициативности, распорядительности; способность достигать успеха в решении служебных дел; способность формировать мотивацию у подчиненных к выполнению поставленных задач; умение давать четкие, ясные, уверенные формулировки при постановке задач, докладов [3]. Успешности управленческой деятельности офицера, по мнению С.А. Богданова, С.А. Воронова, Т.В. Даниловой, О.А. Козлова, Н.Н. Северина и др., способствуют такие психологические качества: высокая профессиональная компетентность, управленческая подготовленность, нестандартность мышления, проявляющаяся в способности находить новые решения, самостоятельность и ответственность, стремление к успеху, умение организовать свою работу и работу подчиненных, требовательность, контроль и забота о подчиненных, коммуникабельность, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, честность и порядочность, постоянное самосовершенствование.

Ученые, анализируя действия органов управления во время реагирования на чрезвычайные ситуации делают вывод, что в некоторых случаях решения руководителями принимались на основе уже ранее отработанных алгоритмов действий, в которых не всегда учитывались особенности конкретной чрезвычайной ситуации, возможные варианты ее развития, наблюдался догматизм и шаблонность в принятии решений, неспособность к всесторонней оценке обстановки, отсутствие творческого подхода при выполнении задач [5]. Ю.Н. Коровин рассматривает необходимость формирования у офицеров в плоскости качественной подготовки руководящего состава войск национальной гвардии креативности как «сочетание профессиональных и личностных качеств человека, проявляющиеся во время ее практической деятельности, результатом которого является генерация новых, оригинальных идей, решений, позволяющих наиболее эффективно решать задачи коллективом или человеком в сложных условиях обстановки» [3, с. 37]. Соглашаясь с мнением автора, считаем, что креативность является основным качеством современного управленца и руководителя.

Анализ научных подходов к определению профессиональных и управленческих качеств офицеров войск национальной гвардии позволил выделить основные группы их управленческих качеств. За основу классификации была взята научная позиция О.В. Повстин, которая выделила пять групп управленческих качеств руководителя подразделения, обеспечивающие эффективность его деятельности: профессионально

значимые качества, отражающие уровень квалификации специалиста; организационно-управленческие качества, которые раскрывают его способность мобилизовать своих подчиненных для выполнения поставленных задач; лидерские качества, определяющие способность руководителя вести за собой; психолого-педагогические качества, способствующие воспитательному воздействию на подчиненных; социально значимые качества, характеризующие личностные черты и свойства психики руководителя [5, с. 53]. В нашем исследовании выделены четыре группы управленческих качеств офицеров войск национальной гвардии, а именно: организационные (сознательное отношение к управленческой деятельности, организованность, ответственность), лидерские (управленческая подготовленность, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, волевая влияние), коммуникативные (коммуникабельность, эмпатийность), социально значимые (рефлексивность, креативность, стремление к развитию и самосовершенствованию). Выделенные управленческие качества офицеров согласуются с функциями управленческой деятельности (информационная, прогностическая, мотивирующая, организационная, координационная, корректирующая, контрольная).

Детальный анализ современной литературы и практики управленческой деятельности позволил сформулировать ядро эффективной управленческой деятельности – готовность к управленческой деятельности офицера войск национальной гвардии, которую понимаем как сложное интегрированное личностное образование, являющееся результатом профессиональной подготовки и отражающееся в степени сформированности знаний, умений, навыков, мотивов и ценностей офицеров, их управленческих качествах (организационных, лидерских, коммуникативных, социально значимых), что обуславливает эффективное выполнение служебных обязанностей в повседневной профессиональной деятельности и чрезвычайных ситуациях.

Согласны с тем, что понятие «готовность» тесно связано с понятием «компетенция», однако, эти термины не подменяют друг друга. С целью выяснения различий в понятиях «готовность к управленческой деятельности» и «управленческая компетенция» кратко остановимся на сущности последней дефиниции, которую ученые, в основном, рассматривают как «управленческая компетентность».

Как показывает анализ работ ученых по этой проблематике А.Э. Болотина, Т.В. Даниловой, А.А. Дульзон, О.А. Нечаевой и др. в определении сущности понятия «управленческая компетентность» отсутствует единая научная точка зрения. Так, О.А. Нечаева акцентирует на том, что до сих пор нет общепринятого определения термина «управленческая компетентность». Это связано, по мнению автора, с наличием различных научных подходов.

В процессе исследования А.Э. Болотиным и Т.В. Даниловой установлено, что эффективность профессиональной деятельности офицеров зависит от целого комплекса способностей, определяющих их управленческую компетентность. К ним ученые относят: способности организовывать и возглавлять работу коллектива сотрудников; способность к критическому мышлению, способности работать самостоятельно, принимать правильные решения и нести за них ответственность; способности использовать навыки работы с информацией из различных источников для решения профессиональных задач; способности решать инженерно-технические задачи в сфере своей профессиональной деятельности; способности использовать методы технико-экономического анализа элементов и систем; способности, формирующие готовность к лидерству при локализации и ликвидации чрезвычайных ситуаций различной категории сложности [2, с.18-19].

Среди умений и способностей управленческой компетентности офицеров Ю.Н. Коровин особо выделяет: умение использовать на практике современные организационно-управленческие принципы и методы; умение четко поставить цель и задачи; способность объективно проанализировать и оценить ситуацию; умение ориентироваться в информационном пространстве, критически осмысливать и использовать разнообразную

информацию; творческий подход к делу, наличие определенных лидерских качеств, дисциплинированность, способность принимать правильные решения в условиях неопределенности.

Итак, ученые едины во мнении, что проявление управленческой компетентности определяется рядом таких умений специалистов как: четко ставить цели и задачи; объективно анализировать и оценивать ситуацию; ориентироваться в информационном пространстве; принимать правильные решения в условиях неопределенности; организовывать и возглавлять работу коллектива сотрудников и т.д. Эти умения аналогичны умениям готовности к управленческой деятельности офицеров войск национальной гвардии.

Хотя способности «управленческой компетентности» и «готовности к управленческой деятельности» согласуются между собой, между этими терминами существуют и различия. В соответствии с позицией Н.Н. Северина, Т.В. Даниловой, формирование организационно-управленческой компетентности офицеров является относительно длительным процессом, включающим в себя несколько периодов и этапов. Динамика этого процесса зависит от индивидуальных особенностей личности и уровня организационно-управленческой подготовленности, развития мотивации, организации служебной деятельности после окончания военного института [6, с. 191]. Считаем, что формирование готовности к управленческой деятельности является первым шагом к овладению управленческой компетенцией, которая развивается на протяжении всей жизни.

Теоретический анализ позволил выявить, что ученые едины во взглядах на управленческую компетентность как систему знаний, умений и навыков в интегральной характеристике руководителей, отражающих их профессиональные качества и личностные задатки, направленность на объект управления с учетом специфики и характера его развития в современной военно-профессиональной области, в готовности эффективно проектировать и осуществлять управленческую деятельность. При этом ученые акцентируют внимание на многоаспектности использования понятия «управленческая компетентность». О.В. Повстин управленческую компетентность руководителя рассматривает как сложное профессионально-личностное образование, которое актуализируется в процессе управленческой деятельности, обеспечивает готовность и способность к ее исполнению на нормативном уровне и включает знания, умения, навыки, личностные качества и способности, ценности, мотивы и оценки. Автор указывает, что управленческая компетентность обеспечивает готовность и способность к ее выполнению. Ю.Н. Коровин так характеризует управленческую компетентность – это умение офицера использовать на практике современные организационно-управленческие формы и методы работы; применять собственные полномочия в решении вопросов, ответственность за принятие решений; способность объективно анализировать и оценивать результаты профессиональной деятельности; осуществлять контроль; ориентироваться в информационном пространстве, критически осмысливать и использовать разнообразную информацию; творческий подход к делу, наличие определенных лидерских качеств, таких как: ответственность, обязательность, целеустремленность, инициативность, самостоятельность, дисциплинированность. Итак, исследователем определены основные показатели управленческой компетентности и ее проявление.

В разграничении понятий «готовность к управленческой деятельности» и «управленческая компетентность» склоняемся к научной позиции Н.И. Кобзарь, которая настаивает, что эти понятия имеют как общие, так и отличительные черты [7]. Сходство сложной структуры, когнитивного, операционного, мотивационного и аксиологического компонентов в составе компетентности и готовности позволило автору утверждать, что понятие «компетентность» и «готовность» совпадают в некоторых аспектах. Однако, по ее мнению, указанные понятия существенно отличаются и не подменяют друг друга,

поскольку готовность характеризуется устойчивой мотивацией и настроением на деятельность, а компетентность базируется на опыте. К тому же, данные понятия находятся в тесной взаимосвязи, ведь готовность обеспечивает базис для формирования компетентности.

Анализ теории позволил определить управленческую компетенцию как особое, интегральное качество субъекта, наделенного функциями управления, сочетающее в себе значимый инструментальный эффективный осуществления управленческой деятельности. Это позволило выделить в структуре готовности офицеров к управленческой деятельности следующие компоненты: мотивационно-ценностный, понятийно-содержательный, операционно-деятельностный, эмоционально-волевой. Охарактеризуем их подробнее.

Мотивационно-ценностный компонент предполагает сформированность ценностных установок по осуществлению управленческой деятельности, мотивов и потребностей в выполнении управленческих функций, направленности и активной личностной позиции по приобретению знаний, умений офицера с учетом специфики войск национальной гвардии, наличие потребности в саморазвитии и самосовершенствовании в сфере управленческой деятельности.

Понятийно-содержательный компонент обуславливает владение знаниями теории и практики управленческой деятельности, факторами принятия управленческих решений, поэтапным и психолого-педагогическим механизмом эффективной управленческой деятельности, знаниями теоретических и практических основ психологии управления; определяет степень использования имеющихся знаний в практической работе, в процессе реализации последовательности управленческих решений.

Операционно-деятельностный компонент реализуется в соответствующих умениях офицеров, обеспечивающих результативность управленческой деятельности (управленческие, организаторские, коммуникативные), в частности – это способность офицера проектировать процесс управленческой деятельности, реализовывать этапы принятия управленческих решений, учитывать на практике основные задачи, функции, принципы управленческой деятельности, профессионально совершенствовать управленческие качества.

Эмоционально-волевой компонент предполагает наличие способности к самоанализу, самооценке собственной управленческой деятельности, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию управленческих, организаторских, коммуникативных качеств, осознание необходимости обогащения знаний по теории и практике управления, способности анализировать недостатки управленческой деятельности свои, коллег, подчиненных, проявлять эмоционально-волевые рефлексивные оценки результативности управленческой деятельности.

Определенная структура готовности к управленческой деятельности, по нашему мнению, позволяет целостно представить готовность к управленческой деятельности офицеров войск национальной гвардии с учетом специфики профессиональной среды, особенностей профессии и требований к профессионализму.

Таким образом, основательный анализ психолого-педагогической литературы проблемы исследования позволил установить, что готовность к управленческой деятельности является необходимым условием профессиональной деятельности офицера войск национальной гвардии. При этом готовность к управленческой деятельности является первым шагом к овладению управленческой компетентностью, которая характеризуется долговременным формированием, развивающимся на протяжении всей жизни, и наличием определенного опыта работы.

Литература

1. Серёжникова Р.К. Эмоционально-волевая устойчивость будущего офицера как императив высшего военного образования: теоретический аспект // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2018. № 3(4). С. 35–42.

2. Болотин А. Э., Данилова Т. В. Требования, предъявляемые к управленческой компетентности выпускников вузов ГПС МЧС России // Ученые записки. 2014. № 4(110). С. 16-20.
3. Коровин Ю.Н. Особенности управленческой деятельности офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации // Научное мнение. 2018. № 5. С. 36-41.
4. Серёжникова Р.К. Эмоционально-волевая устойчивость будущего офицера как императив высшего военного образования: теоретический аспект // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2018. № 3(4). С. 35–42.
5. Повстин О.В. Формирование управленческих качеств у будущих специалистов в области безопасности человека // Молодежь и рынок. 2018. №1 (156). С. 52-60.
6. Северин Н.Н., Данилова Т.В. Особенности формирования организационно-управленческой компетентности курсантов вузов МЧС России // Вестник Санкт-Петербургского ун-та гос. противопожарной службы МЧС России. 2014. № 4. С.188-192.
7. Серёжникова Р.К. Трисубъектная дидактика креативного профессионально-педагогического образования// Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2017. Т. 16. № 4. С. 9-15.