А. В. Ходнаева

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В статье с позиций социально-психологической науки рассматривается исполнительская деятельность, анализируются подходы к ее изучению, выделяются структурные составляющие ее организации.

Ключевые слова: исполнительская деятельность, система управления, объект управления, менеджмент, исполнители.

A. V. Khodnaeva

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF PERFORMING ACTIVITY OF INTERNAL AFFAIRS BODIES' PERSONNEL

The author analyzes the performing activity in terms of social and psychological science as well as the approaches to its study. The structural components of its organization are singled out.

Keywords: performing activity, system of administration, object of administration, management, performers.

Исполнительскую деятельность как составляющую организационной (служебной) деятельности трудно отнести к числу популярных в сфере социально-психологических исследований. Это становится особенно заметно, если сравнить количество проводимых в этом направлении исследований с работами, посвященными изучению управленческой деятельности. В последнее время сложившаяся диспропорция между этими двумя направлениями исследований организационной деятельности стала настолько очевидной, что позволяет говорить об определенном перекосе, имеющем ряд серьезных теоретических и практических следствий. Назовем главные среди них, связанные с недооценкой роли исполнительской деятельности в функционировании менеджмента организации:

— формируется разрыв между системой управления (менеджментом) и основным объектом (предметом) ее деятельности, какой и является деятельность подчиненных. Это ведет, в свою очередь, к увеличению масштабов административно-командных методов управления в ущерб обеспечивающим эффективное выполнение подчиненными принятым управленческим решениям;

— у руководства организации (подразделения) создается ложное впечатление, что его главная задача состоит в принятии управленческих

решений, а ответственность за их выполнение целиком ложится на подчиненных. Критерий эффективности функционирования системы управления в этом случае замыкается рамками самого управления, не выходя на конечный продукт деятельности организации, ее миссию в обществе;

— единственным виновником низкой эффективности деятельности организации (подразделения) «назначается» ее исполнительское звено;

— восстановление стихийно сложившегося разрыва между менеджментом и исполнением является, по-нашему мнению, важнейшим направлением повышения не только исполнительской дисциплины как самооценности, но и результативности деятельности подчиненных по исполнению принятых управленческих решений.

Необходимость смещения акцента с формально понятой исполнительности на эффективность этого вида деятельности сегодня хорошо осознана.

На расширенном заседании Правительства Российской Федерации 31 января 2013 г. президент В. В. Путин сказал: «Сегодня на первый план выходит качество и эффективность экономического развития, и цели, которые обозначены в указах, приобретают особую

актуальность. Речь идет прежде всего о повышении производительности труда, как мы говорили, в полтора-два раза. Это, конечно, очень сложная и, может быть, даже на первый взгляд неподъемная задача, но нужно двигаться к ее решению, нужно ее решать».

О необходимости расширения масштабов социально-психологических исследований исполнительской деятельности высказываются многие ведущие ученые. Так, директор Института психологии Российской академии наук (РАН), член-корреспондент РАН, доктор психологических наук А. Л. Журавлев полагает, что это направление исследований необходимо перевести в отдельную сферу научных исследований в рамках психологии управления и в более широком контексте — организационной психологии. Ему же принадлежит определение исполнительской деятельности, под которой он понимает «совокупность (или систему) методов, приемов и техник реализации управленческих решений, принятых аппаратом управления, руководителем или коллегиальным органом управления (самоуправления) и доведенных до субъекта исполнения в форме приказов, распоряжений, указаний, поручений, просьб и т. д.» [1, с. 6]. При этом ученый обращает внимание на то, что исполнительская деятельность не совпадает с предметной профессиональной деятельностью, т. е. является как бы «надпредметной», фиксирующей момент непосредственного выполнения полученного от руководителя задания в отличие от выполнения своих служебных обязанностей как таковых [2].

С позиций социально-психологической науки исполнительская деятельность выступает в качестве особого направления исследований в контексте управленческих взаимодействий, реализуемых в деятельности организации (Т. Н. Гаврилова, И. А. Галкина, М. С. Шапошников). В самом деле, трудно представить себе существование менеджмента, не озабоченного процессом исполнения принятых им управленческих решений. С другой стороны, исполнительская деятельность подчиненных только и существует как процесс реализации полученных от руководителей заданий. В этом смысле совершенно оправдан контекст ее психологического анализа в виде управленческого взаимодействия. Вместе с тем, по нашему мнению, это не единственное направление изучения данной проблемы. Пожалуй, самым существенным для анализа является тот факт, что исполнительская деятельность выступает для

системы управления, т. е. с позиций менеджмента, не только в виде управленческих взаимоотношений, но и в качестве основного объекта управления. Именно через анализ качества этой деятельности по каналам обратной связи определяется эффективность профессионального функционирования отдельных групп сотрудников организации. На основе оценки реального качества исполнительской деятельности система управления вносит коррективы в разработку стратегии и тактических основ деятельности отдельных подразделений и в целом органов внутренних дел. Если же свести социально-психологический анализ исполнительской деятельности исключительно к анализу управленческого взаимодействия, то многие ее характеристики будут иметь сугубо фрагментарный и нецелесообразный характер. Другими словами, оторванность исполнительской деятельности от ее главного предназначения — обеспечения эффективности деятельности не только самих исполнителей, но и всей организации, включая эффективность функционирования системы управления — не позволяет выделить в ходе социально-психологического анализа многие ее существенные характеристики.

Так возникает необходимость определенной корректировки в постановке проблемы социально-психологического исследования исполнительской деятельности на основе предварительного уточнения ее места и роли во взаимоотношениях с менеджментом и функционированием организации в целом. При такой постановке проблемы начинают более полно раскрываться ранее скрытые ее связи с миссией (целевым предназначением) организации, предметом и объектом деятельности исполнителей; сложностью решаемых исполнителями задач, условиями, в которых им приходится действовать, сложностью строения самого субъекта исполнительской деятельности (индивид—группа—подразделение—организация) и другие важнейшие характеристики. В методологическом контексте это означает, что выбору направления социально-психологического исследования должно предшествовать профессионально грамотное описание реально существующих объективных характеристик объекта исследования с точки зрения его структурно-системного «статуса» и роли

(предназначения, делового смысла) в жизнедеятельности организации. Другими словами, чтобы корректно определить объект и предмет прикладного социально-психологического исследования в деятельности организации, нужно сначала установить его место и роль в ней. Эта задача выходит за пределы собственно психологического исследования и должна решаться на основе междисциплинарного подхода. Упрощенное понимание изучаемого в социально-психологическом отношении (равно как и в другом) объекта на этом исходном этапе уводит исследование от ориентации на сущностные характеристики.

Итак, с позиций менеджмента организации исполнительская деятельность представляет собой основной объект управления, и в прикладном социально-психологическом отношении она интересует нас с точки зрения эффективности реализации исполнителями принятых системой управления управленческих решений. Далее неизбежно встает вопрос о структуре управленческих воздействий на исполнительскую деятельность подчиненных как специфического объекта управления. От ответа на этот вопрос зависит выбор конкретных направлений собственно психологического исследования.

Одну из первых попыток описания структурных составляющих организации исполнительской деятельности предпринял А. И. Китов. Для их выявления он сначала сформулировал представления о механизме регуляции поведения и деятельности человека при исполнении полученных заданий. В качестве такой необходимой предпосылки выступили два фактора — знание содержания и способов выполнения в сочетании с высоким уровнем мотивированности исполнения. В соответствии с этим упрощенным представлением были выделены два вида управленческих задач, которые должны обеспечить надлежащее выполнение принятых решений: доведение до исполнителей заданий и мобилизация на их исполнение [3, с. 462].

Здесь очень важен предпринятый А. И. Китовым методологический ход — постулирование необходимых психологических условий выполнения человеком поставленной задачи. Далеко не всегда эти условия называются. Многие авторы сразу начинают говорить о тех или иных управленческих действиях по организации

исполнительской деятельности, пропуская их психологическое обоснование. Вместе с тем сведение механизма регуляции деятельности человека к этим двум условиям, пусть и оговоренным автором в качестве только основных, ведет к излишнему упрощению реального объема управленческих действий. Назовем некоторые из них, оставшиеся вне поля зрения: детализация задания, подбор и расстановка исполнителей, инструктаж и обучение, обеспечение деятельности исполнителей, организация взаимодействия и координация усилий, коррекция управленческих решений и т. п. Вторым недостатком анализируемой позиции, с нашей точки зрения, состоит в том, что в трактовке понятия «исполнительская деятельность» этот автор делает акцент на термине «исполнительская», в то время как другой составляющей этого понятия — «деятельность» — уделяется несопоставимо мало внимания. Следствием этого является фактическое сведение поведения и деятельности подчиненных исключительно к исполнительской стороне, оставляя вне поля зрения их деятельность, обладающую целым рядом характеристик, с которыми управление вынуждено считаться. В теоретическом смысле такой подход может быть квалифицирован как объективный, т. е. не принимающий в расчет субъектность исполнительской деятельности и ее более сложное строение. В частности, для эффективного исполнения полученного задания совершенно недостаточно хорошо его усвоить в ходе взаимодействия с руководителем, недостаточно и такого важного условия, как состояние мобилизованности.

Исполнительская деятельность в процессе постановки задачи и особенно после ее получения развертывается как особая в социально-психологическом отношении система действий, подчиненных логике достижения поставленной цели. Исполнитель должен принять для себя решение по исполнению, сформировать исполнительский замысел, выстроить операциональный состав действий, определить состав лиц, с которыми предстоит взаимодействовать, сопоставить имеющиеся ресурсы (в том числе информационные и временные) с уровнем сложности предмета (объекта) деятельности и др. Все это требует от него высоко развитого уровня саморегуляции (известной автономности, самостоятельности, ответственности) при выполнении задания.

Соответственно, задача системы управления, именно как главная задача, состоит в том, чтобы наладить и запустить систему саморегуляции объекта (субъекта) управления. Более того, объект воздействия только тогда обретает подлинные черты субъекта, когда он либо сам эмпирически (на основе порой многочисленных проб и ошибок) вырабатывает в себе способность к саморегуляции, либо с помощью субъекта управления. Так, на одно из первых мест среди социально-психологических проблем повышения результативности исполнительской деятельности выступает проблема управления процессом формирования способности к профессиональной саморегуляции на всех уровнях подготовки кадров и в ходе непосредственной практической деятельности. И если в отношении исследований проблемы саморегуляции психических состояний не существует недостатка, то механизмы саморегуляции поведения и деятельности в процессе исполнения полученных заданий изучены совершенно недостаточно.

Отсутствие в деятельности подчиненных всех уровней способности к эффективной саморегуляции является первым признаком низкой эффективности системы управления, от которой в этом случае требуется постоянный контроль за ходом исполнения поставленной задачи. Неслучайно этот феномен получил название «ручное управление», негативные психологические последствия которого симметрично сказываются на процессах как управления, так и исполнения. Формируемая в ходе такого управления система исполнительской деятельности может стимулировать не развитие личностного и профессионального потенциала подчиненных, а его деформации, а в ряде случаев — деградации. Словом, негативные психологические последствия доминирования «управления сверху» над организацией самоуправления «внизу» (исполнение) должны быть рассмотрены по обе стороны управленческого взаимодействия субъектов и объектов управления.

На основе сказанного можем сделать следующие выводы.

1. Корректному социально-психологическому исследованию должно предшествовать обозначение исследователем позиции в отношении места

и роли исполнительской деятельности в работе организации в целом. Мы исходим из положения о том, что эффективность именно исполнительской деятельности является результирующим выражением эффективности усилий всех сотрудников организации, критерием выполнения ее миссии.

2. С позиций менеджмента исполнительская деятельность подчиненных является основным объектом управления. Соответственно, ее социально-психологический анализ должен вестись

в контексте «управленческого взаимодействия» (А. Л. Журавлев), но с акцентом на управленческой составляющей этого термина. Смещение акцента на «взаимодействие» — при всей важности этой категории для социальной психологии — ведет к маскировке многих существенных характеристик, значимых для решения задач повышения эффективности исполнительской деятельности.

3. Исполнительская деятельность, как и всякая деятельность, имеет свое строение (субъект, объект, средства, процессы, условия, контексты), каждый из элементов которого может стать предметом социально-психологических исследований. Соответственно, ее понятие должно системно охватывать все эти структурные составляющие и не может быть сведено исключительно к технологическим средствам (приемы, методы, техники).

4. Управление исполнительской деятельностью сотрудников организации сегодня выступает как особое направление деятельности менеджмента, включающее решение целого ряда социально-психологических задач (подбор исполнителей, формирование полноценного образа предстоящей деятельности, мотивирование исполнителей, оказание помощи при возникновении затруднений, анализ и оценку результатов деятельности). Среди них особое место занимает задача формирования у подчиненных способности к саморегуляции поведения и деятельности, без которой система управления обречена на «ручное управление», а подчиненные — на ожидание очередных команд и их безропотное исполнение.

5. Исследования психологических проблем повышения эффективности исполнительской деятельности в органах внутренних дел, вопреки очевидной их значимости, пока еще

малочисленны. Мы надеемся, что наши работы в какой-то степени помогут восполнить этот пробел.

Список библиографических ссылок

1. Китов А. И. Психология управления. М., 1979.
2. Журавлев А. Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. № 1.
3. Гаврилова Т. В. Акмеологические условия профилактики нарушений служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2012.
4. Галкина И. А. Взаимосвязь самооценки личности и характеристик исполнительской деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2009.
5. Шапошников М. С. Проблема исполнительской деятельности в ВС РФ // Вестн. МГОУ. Серия «Психологические науки». 2009. № 2.

© Ходнаева А. В., 2013