Д.Г. Передня, канд. социол. наук, доц. кафедры теории и социологии управления органами внутренних дел Академии управления МВД России*

Р.Г. Мирзаханов, магистрант Академии управления МВД России**

ИМИДЖ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА МИКРОУРОВНЕ (ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

D.G. Perednya,
R.G. Mirzakhanov

IMAGE OF A HEAD OF LAW-ENFORCEMENT BODY ON MICRO LEVEL (EMPIRICAL EXPERIMENTATION)

В статье дается определение имиджа руководителя ОВД. Описываются субъекты и объекты имиджа, раскрывается его неоднородность. Кратко описывается методика исследования имиджа на микроуровне. Речь идет об имидже, который формируется в сознании членов коллектива органа внутренних дел, непосредственно подчиненного объекту имиджа. С опорой на полученные данные, иллюстрируется его современное состояние. Опровергается гипотеза о негативном имидже руководителя в глазах подчиненных. Указывается на расхождение имиджей в коллективном и общественном сознаниях.

Ключевые слова: имидж руководителя органов внутренних дел, микроуровень имиджа, методика измерения, состояние имиджа.

The article determines image of the head of law-enforcement body. Subjects and objects of image are described. Inhomogeneity of image is cleared up. Method of examination is shortly micro level described. It is talking about image, which is formed in mind of members of team of law-enforcement body, who are subordinated to object of image. State-of-the-art is illustrated, according to received data. Hypothesis about negative image of the head in mind of subordinates is disproved. It is shown contradiction of images in collective mind and social mind.

Keywords: image of a head of law-enforcement bodies, micro level of image, method of examination, status of image.

Деятельность органов внутренних дел (ОВД) организуют руководители. Руководитель — тот, кто направляет чью-либо деятельность, осуществляет руководство чем-либо, тот, кто возглавляет

* Передня Дмитрий Григорьевич, e-mail: 2975829@mail.ru

** Мирзаханов Руслан Геннадьевич, e-mail: 2975829@mail.ru

учреждение, организацию, подразделение и т.п.¹, это лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности. Под руководителем ОВД следует понимать начальника, наделенного всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным, с возложенной на него персональной ответственностью перед государством за все стороны деятельности руководимого им органа внутренних дел в целом и каждого сотрудника в отдельности.

Применительно к нашему исследованию под имиджем руководителя ОВД понимается его социальный образ, целенаправленно или стихийно формируемый в сознании субъектов имиджа, отражающий присущие и приписываемые ему качества и во многом обуславливающий социальные установки субъектов по отношению к руководителю (объекту имиджа), а также ко всем органам внутренних дел в целом.

Объектом имиджа в нашем случае является личность руководителя ОВД. Она привлекает внимание субъекта имиджа, так как осознается им как значимый социальный феномен. Другими словами, личность руководителя значимым образом опосредует и определяет взаимодействие с потребностями, интересами и/или ценностями субъекта и порождает оценочную реакцию последнего.

Люди, в сознании которых формируется имидж руководителя, — это субъекты имиджа. Чаще всего, субъект имиджа является коллективным. Каждый субъект имиджа имеет свои уникальные, отличные от иного субъекта имиджа потребности, интересы и ценности, а также способы взаимодействия с объектом имиджа (путем непосредственного общения и/или опосредованного, например посредством системы менеджмента качества (СМК)). Важно различать имидж руководителя ОВД, формируемый в сознании подчиненного ему личного состава, имидж руководителя, который сложился в сознании сотрудников органов внутренних дел, и имидж, носителем которого является обслуживаемое население. Таким образом, имидж руководителя ОВД не однороден и представлен на трех уровнях:

1. Микроуровень: имидж, образуемый в сознании членов коллектива органа внутренних дел, непосредственно подчиненного объекту имиджа.

2. Мезоуровень: имидж, образуемый в различных профессиональных группах в рамках Министерства внутренних дел. В его составе имеются подразделения с различной спецификой деятельности,

¹ Ефимова Т.Ф. Большой современный толковый словарь русского языка. М., 2006. С. 432.

от отделов документальных проверок, специалисты-ревизоры которых занимаются бухгалтерскими проверками финансово-хозяйственной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, до специальных отрядов быстрого реагирования, бойцы которых решают задачи по пресечению деятельности и нейтрализации незаконных вооруженных организованных преступных групп. На мезоуровне имидж руководителя формируется в сознании сотрудников различных подразделений в пределах всех органов внутренних дел.

3. Макроуровень: имидж, образуемый в сознании представителей других органов государственной власти, предприятий, организаций и общественности. Здесь, прежде всего, речь идет об обслуживаемом населении, т.е. о том, как себе представляют образ руководителей ОВД обычные люди.

Цель нашей статьи, опираясь на эмпирические данные, описать имидж руководителя на микроуровне (в коллективах органов внутренних дел). Он образуется в результате восприятия и интерпретации подчиненными демонстрируемых руководителем ОВД либо приписываемых данному руководителю различных качеств. К их числу относятся личностные качества руководителя (умственные, моральные, коммуникативные и т.п.), его профессиональные качества, стиль управления руководителя, как “совокупность наиболее устойчивых методов решения проблем, используемых руководителем в практической управленческой деятельности”².

Со временем у каждого руководителя складывается свой управленческий стиль. Поэтому изучение только его недостаточно, он индивидуален, в отличие от имиджа руководителя, который является продуктом коллективного сознания на микроуровне. Стиль работы руководителя является проявлением тех принципов, форм и методов реализации управленческих задач, благодаря которым демонстрируются его личностно-деловые качества и антропологическая (в том числе психологическая) подготовленность³.

Успех управления подчиненными во многом зависит от набора индивидуальных особенностей руководителя. Предназначение и специфика органа внутренних дел определяют некоторый диапазон для выбора руководителем той или иной линии служебного поведения по отношению к подчиненным и решению служебных задач. Однако только изучив имидж руководителя на уровне подразделения, мы сможем понять, как воспринимается руководи-

² *Иванова В.Н.* Основы современного социального управления: теория и методология. М., 2000. С. 247.

³ *Шепель В.М.* Управленческая антропология. Человековедческая компетентность менеджера. М., 2000. С. 212.

тель субъектами имиджа. Именно последнее и будет определять результат деятельности всего подразделения, ведь представления людей обуславливают их действия.

Опытный руководитель знает: то, как он сам представляет себе свой стиль поведения, не имеет никакого значения. Подчиненные будут вести себя в соответствии с их собственными представлениями о руководителе. Чтобы считаться эффективным руководителем, он должен знать, каким видят его окружающие⁴. Иначе говоря, руководителю необходимо учиться видеть себя “со стороны”, осознавать свои слабости и недостатки, соотносить свои объективные характеристики с востребованным среди подчиненных образом личности руководителя.

Каковы же источники имиджа руководителя ОВД? Часть из них субъективные, индивидуальные, стилевые. Есть и объективные, к ним следует отнести статусные характеристики руководителя, обеспечивающие определенные права и возможности личности, специфику требования общества к профессии, к профессиональным качествам личности, систему ценностей и норм, сложившуюся в подразделении и в органах внутренних дел в целом.

Сочетание системы ролевых ожиданий служебного коллектива с имиджем руководителя ОВД в процессе формального и неформального взаимодействия обуславливает установки сотрудников на восприятие и оценку условий служебной деятельности, а также на действие в этих условиях определенным образом по отношению к данному начальнику.

В целом имидж руководителя в среде подчиненных ему сотрудников формируется на предметном (конкретном) уровне восприятия⁵, отражающем реальное взаимодействие сотрудников со своим руководителем. Возможности руководителей конструировать свой имидж на этом уровне весьма ограничены.

Теперь, когда изложено понимание имиджа руководителя ОВД, даны пояснения по поводу его структуры, источников формирования, в целом понятны факторы, влияющие на его образование, можно описать его нынешнее состояние, т.е. показать фактическое состояние имиджа руководителя ОВД на микроуровне — в коллективном сознании сотрудников органа внутренних дел.

Сначала кратко поясним суть использованной методики сбора первичной социологической информации. В основу измерения положен опросный метод, однако исследовательской практикой

⁴ Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: Фундаментальный курс. М., 2006. С. 47.

⁵ Передня Д.Г. Образ российской полиции в сознании молодежи // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 2. С. 88.

давно установлено, что опросные методы дают недостаточно надежную информацию при изучении проблем, связанных с интимной жизнью людей, дисциплиной, девиантным поведением, взаимоотношениями с начальством. Поэтому задать прямые вопросы подчиненным об образе их руководителя — значит с большой вероятностью получить данные, искаженные внутренней цензурой респондентов, данные ненадежные, нерелевантные.

Избежать указанных трудностей можно, если использовать шкалы оценок, которые служат для оценивания и сравнения (например, оценки культурной близости, сравнения с чем-либо, степени согласия с чем-либо, ранжирования и пр.), или проективные шкалы, позволяющие косвенно спроектировать отношения, установки.

Использование проективных шкал позволяет построить так называемое семантическое пространство, т.е. найти системы тех латентных факторов, в рамках которых респондент работает, так или иначе оценивая какие-либо предметы, в нашем случае оценивая имидж руководителя ОВД. Семантическое пространство по существу является исследовательской моделью структуры индивидуального сознания, на основе которой происходит восприятие респондентами руководителей, их классификация, сравнение и т.д.

Среди методик, построенных на основе проективного шкалирования, можно выделить методы семантического дифференциала, неоконченных предложений, репертуарных решеток. С опорой на эти методики мы разработали опросник, в котором основные черты образа руководителя сведены в четыре группы (коммуникативные, характерологические, деятельностные, социокультурные). Всего подобрано 29 биполярных характеристик образа руководителя органов внутренних дел. Респондентами выступили сотрудники, которые, отвечая на вопросы, имели перед своим мысленным взором своего непосредственного начальника. Всего было опрошено 127 офицеров, преимущественно имеющих специальные звания “майор”, “подполковник”.

Вводный вопрос был сформулирован следующим образом: “Определите степень проявления свойств личности Вашего непосредственного начальника”.

Назовем черты образа руководителя (по группам):

А. Коммуникативные:

- 1) разговорчивый — молчаливый;
- 2) замкнутый — открытый;
- 3) враждебный — дружелюбный;

Б. Характерологические:

- 4) добрый — злой;
- 5) умный — глупый;

- 6) честный — бесчестный;
- 7) упрямый — уступчивый;
- 8) раздражительный — невозмутимый;
- 9) суевливый — спокойный;
- 10) черствый — отзывчивый.

В. Деятельностные:

- 11) недобросовестный — добросовестный;
- 12) деятельный — пассивный;
- 13) организованный — неорганизованный;
- 14) решительный — нерешительный;
- 15) последовательный — непоследовательный;
- 16) зависимый — независимый;
- 17) вялый — энергичный;
- 18) уверенный — неуверенный.

Г. Социокультурные:

- 19) справедливый — несправедливый;
- 20) несамостоятельный — самостоятельный;
- 21) оптимист — пессимист;
- 22) ответственный — безответственный;
- 23) привлекательный — непривлекательный;
- 24) дисциплинированный — недисциплинированный;
- 25) требовательный к себе — нетребовательный к себе;
- 26) культурный — некультурный;
- 27) тактичный — бестактный;
- 28) порядочный — непорядочный;

Между двумя полярными характеристиками в обе стороны от нулевого значения переменной была предложена градация степени выраженности той или иной черты (качества):

- 1 — качество присуще в незначительной степени;
- 2 — качество присуще в средней степени;
- 3 — качество присуще в сильной степени;
- 0 — если затрудняетесь отнести к Вашему начальнику оба ка-

чества.

Получив опросный лист, респондент мог выразить свое мнение по всему набору шкал. Выразить мнение — это значит обнаружить интенсивность своего внутреннего ощущения по поводу различных аспектов имиджа руководителя ОВД.

В дальнейшем был применен следующий вариант обработки полученных данных. В опроснике характеристики всех групп располагались вперемешку, кроме этого положительные и отрицательные черты находились как слева шкальных значений, так и справа, без всякой закономерности. При обработке их сгруппировали и расположили положительные признаки слева, а отрица-

тельные справа. Затем рассчитали одномерное распределение значений переменных по семи шкальным значениям в абсолютных и относительных числах. Построили семантический профиль — график оценок по переменным для отдельных респондентов и всей выборочной совокупности⁶. Вычислили суммарный процент всех положительных, нейтральных и отрицательных выборов по всей выборке. Используя такую методику обработки первичных данных, получили следующие результаты исследования.

Имидж российской полиции хоть и имеет тенденцию к улучшению, однако оценивается общественностью весьма низко⁷. Размышляя по аналогии, можно предположить, что имидж руководителей в системе ОВД тоже невысок. Эта гипотеза полностью не подтвердилась. Подавляющее количество выборов респондентов (74%) оказались в левой части семантического профиля в диапазоне положительных значений признаков. Отметим также, что характеризуя своих начальников, подчиненные проявили, с одной стороны, осведомленность, с другой — уверенность. Затруднились отнести к начальнику оба из предложенных пар качеств, т.е. нейтрально оценили признаки, всего 6% опрошенных.

В каждой из групп признаков, описывающих образ руководителя, обнаружили такие признаки, проявление положительных качеств которых выражено в наиболее сильной степени. Среди коммуникативных признаков — это “разговорчивый” (72,4%). Из характерологической группы выделилась характеристика “умный” (78,3%). Три лидирующих признака в группе деятельности качеств — “добросовестный” (81,4%⁸), “энергичный” (76,3%), “деятельный” (72,9%). Два признака в социокультурной группе — “дисциплинированный” (81,4%), “ответственный” (79,7%). Таким образом, в глазах подчиненных их непосредственный руководитель — это умный, добросовестный, ответственный, общительный, дисциплинированный, энергичный человек дела.

Следует сказать, что многие другие важные характеристики имиджа руководителя набрали значительное количество положительных выборов респондентов. Например “честность” (58,6%), “справедливость” (55,2%), “тактичность” (50,8%), “порядочность” (66,1%).

⁶ Сопоставляя ломаные кривые по всем 29 признакам, отражающим представления отдельных сотрудников или их категорий, например мужчин и женщин, об имидже руководителя, можно наглядно оценить степень совпадения их восприятия образов начальников.

⁷ См. например: *Передня Д.Г.* Указ. соч. С. 88; *Передня Д.Г., Фатхутдинов Р.Р.* Имидж органов внутренних дел как сфера применения социальных технологий // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 2. С. 263.

⁸ Указан процент от числа ответивших.

Теперь коснемся признаков, которые негативно отражаются на имидже начальника. Их значительно меньше и выражены они слабее, но тем не менее о них следует сказать. Наибольшее количество отрицательных выборов респондентов набрал признак “раздражительность” (59,3%), около половины опрошенных оценили своего руководителя как “зависимого” (47,5%). Заметными на фоне остальных качеств выглядят признаки “злой”, в смысле “эгоистичный”, “бесчеловечный” (32,2%), и “непоследовательный” (25,5%).

Обнаружилось несколько характеристик имиджа руководителя, по которым респонденты не смогли определиться, выбрать положительно или отрицательно характеризующийся признак. Их выборы больше чем по другим переменным тяготеют к нулевому значению, это тот случай, когда подчиненные затруднились отнести к своему начальнику оба качества. На первом месте оказалась биполярная характеристика “добрый-злой”, за ней следуют “привлекательный-непривлекательный”, “дружелюбный-враждебный”, “открытый-замкнутый”. Все эти переменные набрали порядка 20% выборов.

Любопытным представляется то обстоятельство, что подавляющее большинство имиджевых характеристик руководителей органов внутренних дел, которые отметили респонденты, положительные. При этом опрошенные сотрудники не смогли определиться с тем, является ли их руководитель привлекательным, т.е. человеком, который располагает к себе других. Возможно объяснение этому следует искать в том, что положительные характеристики своих руководителей сотрудники рассматривают не сами по себе, а через призму интересов начальников, которым подчинен их руководитель. С таких позиций названные выше качества, которые оказались наиболее выраженными, — добросовестный, ответственный, дисциплинированный, деятельный, — воспринимаются несколько иначе. Например, как подтверждение мнения о том, что руководителей назначают не по критериям профессионализма, инициативности, порядочности, а по уровню лояльности, преданности, управляемости. Первая группа критериев, конечно, тоже учитывается, но не в первую очередь.

В качестве вывода следует отметить, что имидж руководителя органа внутренних дел на микроуровне весьма и весьма положительный. Это, с одной стороны, подтверждает правильность кадровой политики в системе органов внутренних дел, а с другой — заставляет задуматься, почему имеет место большое расхождение между имиджем полиции в глазах граждан и имиджем полиции, который представлен имиджем руководителей и отражен в сознании сотрудников.

Сделать понятной величину расхождений помогут следующие данные. Из 100% высказываний в отношении российской поли-

ции, которые сообщили респонденты возрастной группы от 18 до 30 лет, не имеющие отношения к ОВД, 4,5% оказались положительными, 35,5% нейтральными и 60% негативными. В то же время сотрудники полиции, описывая своих непосредственных руководителей, в 74% случаев указали на положительные характеристики, в 6 — нейтральные и в 20% — негативные.

Возможно, такое положение дел во многом обусловлено источниками формирования имиджа органов внутренних дел, в коллективном и общественном сознаниях. Сотрудники создают образ своего начальника, обращаясь к знаниям о нем почерпнутым из предметного (конкретного) уровня существования имиджа, они непосредственно осведомлены о различных качествах своих руководителей, в то время как остальное население черпает представления, значения и смыслы о полиции большей частью из средств массовой коммуникации.

Так или иначе, наличие концепции понимания имиджа руководителя ОВД, опора на эмпирические данные, ясность методического аппарата, с помощью которого проводилось исследование, создают надежный фундамент, опираясь на который, можно с научных позиций продолжать изучать этот феномен, описывать его фактическое состояние, создавать предпосылки для объяснения, как на микро-, так и на макроуровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ефимова Т.Ф. Большой современный толковый словарь русского языка. М., 2006.

Иванова В.Н. Основы современного социального управления: теория и методология. М., 2000.

Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М., 2006.

Передня Д.Г. Образ российской полиции в сознании молодежи // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 2.

Шепель В.М. Управленческая антропология. Человековедческая компетентность менеджера. М., 2000.

REFERENCES

Efimova T.F. Bol'shoi sovremennyi tolkovyi slovar' russkogo yazyka. M., 2006.
Ivanova V.N. Osnovy sovremennogo sotsial'nogo upravleniya: teoriya i metodologiya. M., 2000.

Kravchenko A.I., Tyurina I.O. Sotsiologiya upravleniya: fundamental'nyi kurs. M., 2006.

Perednya D.G. Obraz rossiiskoi politsii v soznanii molodezhi // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2015.

Shepel' V.M. Upravlencheskaya antropologiya. Chelovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera. M., 2000.