
Управленческие функции и их моделирование в ходе социально-психологического тренинга с руководителями подразделений Госавтоинспекции

Борисова С.Е., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры уголовного права, криминологии и психологии Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова (Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Орловский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.В. Лукьянова»), Орел, Россия (ya.borisowa-svet2012@yandex.ru)

Рассматривается сущность управленческого цикла, выступающего предметом моделирования при проведении социально-психологического тренинга со слушателями, повышающими квалификацию в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова. Участники тренинга представлены двадцатью пятью руководителями подразделений пропаганды безопасности дорожного движения Государственной инспекции безопасности дорожного движения, средний арифметический показатель стажа в должности которых составляет два года. Осуществляется анализ базовых управленческих функций с опорой на профессиональный опыт обучающихся и интерпретацию составляющих управленческого цикла, благодаря использованию метафорических ассоциативных карт. В составе малых круглых столов организуется идеальное моделирование проблемных ситуаций, требующих конструктивного урегулирования. Обосновывается необходимость учета специфики реализации управленческих функций руководителями разных подразделений Госавтоинспекции и целесообразность разработки программы соответствующих тренингов.

Ключевые слова: управленческие функции, моделирование, планирование, организация взаимодействия, стимулирование, мотивирование, контроль, социально-психологический тренинг, руководители, Госавтоинспекция.

Для цитаты:

Борисова С.Е. Управленческие функции и их моделирование в ходе социально-психологического тренинга с руководителями подразделений Госавтоинспекции. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019(9). № 4. С. 18-42.

doi: 10.17759/psylaw.2019090402

For citation:

Borisova S.E. Management functions and their modeling within a socio-psychological training with the traffic police department heads. [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*, 2019(9), no. 4. pp.18-42.
doi: 10.17759/psylaw.2019090402

Одной из важнейших областей общественной жизни является сфера управления, а ее относительно самостоятельной составляющей выступает управление человеческими ресурсами. Грамотное руководство во многом определяет слаженность и согласованность в работе социальных институтов, обуславливает большую результативность индивидуальной деятельности, обеспечивает деловой и конструктивный настрой субъектов труда.

Вопросы, связанные с эффективностью управленческих воздействий особенно актуальны для социальных систем, воплощающих свое профессиональное предназначение в соответствии с принципом взаимодействия и сотрудничества, характеризующихся отношениями иерархичности и субординации.

В этой связи, а также с учетом произошедших реформ и трансформаций, научный и практический интерес сохраняет феномен управления в Министерстве внутренних дел Российской Федерации (далее — МВД России), а именно Государственной инспекции безопасности дорожного движения (далее - ГИБДД).

Подчеркнем, что современный руководитель не всегда имеет возможность осуществить рефлексию управленческой деятельности, обменяться мнениями с равными по статусу и социальному опыту коллегами, посмотреть на собственные решения с другой стороны, учесть иное видение профессионально значимой ситуации.

Повышение квалификации сотрудников Госавтоинспекции, реализуемое в Орловском юридическом институте МВД России имени В.В. Лукьянова, предусматривает проведение социально-психологического тренинга, направленного на совершенствование компетентности руководителей подразделений ГИБДД, проявляющейся в ходе реализации управленческих функций и урегулирования проблемных ситуаций.

Предваряя описание хода и содержания тренинга, обратимся к краткому анализу литературных источников. Так, определяя управление, А. Файоль одним из первых выделяет существенные функции предприятия, среди которых самостоятельное внимание отводится группе административных ситуаций — предвидению, организации, распорядительству и контролю [13, с. 4, 48, 62, 109, 116, 120].

Т.С. Кабаченко, обобщая разные точки зрения, основанные на теоретических подходах и эмпирических исследованиях, касающихся состава управленческих функций, подчеркивает отсутствие сходства взглядов по данной теме. Вместе с тем, согласно приводимым ею данным, к основным управленческим функциям следует отнести планирование, организацию, контроль и регулирование, вариантом которого может быть работа с кадрами [2, с. 22].

Зарубежные исследователи Дж.М. Джордж и Г.Р. Джоунс характеризуют четыре принципиальные функции управленца — планирование, организацию, руководство и контроль. Согласно их трактовке, планирование представляет собой принятие решений об организационных целях, распределение и использование ресурсов для их достижения; организация — это установление правил и отношений подчиненности, позволяющих сотрудникам добиваться организационных намерений; руководство состоит в поощрении и координировании деятельности людей и их групп; контроль заключается в оценке того, насколько хорошо организация добивается целей, принятии мер для поддержания и улучшения показателей деятельности или корректирующих мер [1, с. 8].

Эти же авторы отдельно рассуждают о трудовой мотивации, понимая под ней психологические силы человека, определяющие направленность его поведения в организации, степень прилагаемых усилий и уровень настойчивости при встрече с препятствиями [1, с. 109].

С.А. Ким, ссылаясь на иных исследователей, в числе основных управленческих функций называет мотивацию, определяя ее как процесс стимулирования, способствующий достижению личных целей и целей организации [6, с. 54].

Уточним, что смешение понятий мотивации и стимулирования представляется не вполне корректным.

В изысканиях, посвященных управленческому воздействию и организационному поведению, раскрываемых в системе отношений личности и организации, мотивация и стимулирование характеризуются как взаимосвязанные, но относительно независимые социально-психологические феномены [4, с. 4, 73—77; 11, с. 184], отдельные аспекты которых следует рассматривать в качестве функций управления персоналом [12, с. 3, 11].

Невозможно не упомянуть вклад ученых в развитие психологии управления правоохранительными органами. Во вступительной статье к соответствующему разделу энциклопедии юридической психологии В.И. Черненилов анализирует периоды становления психологии управления правоохранительными органами, отмечая вклад А.И. Китова, опирающегося на представления об управлении как комплексе основных управленческих функций; обозначая подход А.М. Столяренко, обосновавшего социально-психологическое понимание управления как слаженной деятельности группы людей [18, с. 324—325].

Серия статей, подготовленных В.И. Чернениловым, посвящена содержанию концепции психологического потенциала правоохранительных органов, носителями которого выступают руководитель, сотрудник, коллектив, а также внешняя среда управления [14; 15; 16; 17].

В целом, как справедливо отмечают В.Я. Кикоть и Д.И. Грядовой, в научную литературу включен большой объем информации, отражающей содержание процесса управления. Логично связанные элементы административного воздействия представляют собой функции управления, а сама последовательность взаимосвязанных элементов — управленческий цикл [5, с. 121].

В рамках социально-психологического тренинга с руководителями подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД, реализованного в марте 2019 г., мы

придерживались представлений о цикличности процесса управления персоналом, предложив для анализа и моделирования следующие функции: планирование, организацию взаимодействия, стимулирование, мотивирование и контроль¹.

Цель исследования: анализ и моделирование общих управленческих функций, реализуемых в проблемных ситуациях руководителями подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД.

Заслуживают внимания отдельные характеристики данной категории слушателей, прибывших из разных субъектов Российской Федерации (далее — РФ), охватывающих широкий географический диапазон. По половой принадлежности тренинговая группа представлена двенадцатью женщинами и тринадцатью мужчинами. Среднее арифметическое значение возраста повышающих квалификацию руководителей составляет 39 лет, аналогичный параметр стажа службы в органах внутренних дел — 15 лет, а средний арифметический показатель управленческого опыта в должности — 2 года.

Образовательный уровень характеризуется следующим образом: высшее юридическое образование получено значительным большинством руководителей (76%), часть которых имеют и второе высшее образование (педагогическое, филологическое, техническое). Из числа остальных 24% слушателей 20% имеют одно высшее неюридическое образование и 4% — неполное высшее образование юридического профиля.

Отметим, что деятельность подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД отличается спецификой, отраженной в регламентирующих ее нормативных правовых актах. В частности, согласно Наставлению по организации деятельности Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации по пропаганде безопасности дорожного движения, утвержденному приказом МВД России от 29 декабря 2018 года № 903, целью пропаганды безопасности дорожного движения является повышение у участников дорожного движения уровня правосознания и правовой культуры в области дорожного движения. При этом подчеркивается, что Госавтоинспекция выполняет задачи во взаимодействии с другими подразделениями органов внутренних дел, органами исполнительной власти и местного самоуправления, образовательными организациями, общественными объединениями, средствами массовой информации и иными заинтересованными лицами.

Отличительные особенности труда указанной категории сотрудников накладывают существенный отпечаток на их личностный склад. Наблюдение за действиями слушателей во время учебных занятий позволяет охарактеризовать их как эрудированных, активных людей, обладающих высоким уровнем интеллектуального и культурного развития. Они отличаются артистизмом, имеют навыки публичного выступления и работы с аудиторией, способны нешаблонно мыслить; умеют, используя выразительные средства коммуникации, ярко, эмоционально и точно донести определенные идеи.

Особо стоит отметить высокую степень энергетической активности слушателей и, как следствие, группы в целом. По роду профессиональной деятельности руководители

¹ Благодаря предварительно полученному согласию учебной группы, осуществлена видеозапись указанного тренинга.

подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД настроены на созидательность, самопрезентацию и креативный подход в обмене опытом, что создает благоприятные предпосылки для использования ведущим тренинга инструментов психологической работы, продуцирующих новые способы мышления.

К таким инструментам, в частности, относятся метафорические ассоциативные карты, способствующие актуализации внутренней тенденции к личностному совершенствованию. В ходе социально-психологического тренинга использованы карты-взаимодействия (схемы) из набора метафорических ассоциативных карт «PERSONA» («Персона»), разработанных Э. Раманом и Э. Моритцем, слова и словосочетания из набора метафорических ассоциативных карт «Пути-дороги» авторов Г. Кац и Е. Мухаматулиной [3, с. 11—17, 81—122; 7, с. 41—46; 10, с. 16—18, 29—30].

Основная часть тренинга проходит по следующему алгоритму:

- а) анализ сущности управленческой функции с помощью метафорических ассоциативных карт;
- б) создание собственной схемы как результата идеального моделирования функции и трудностей, возникающих в ходе ее реализации;
- в) выработка путей решения, приемлемых для руководителя и коллектива.

Рассмотрение функций, распределяемых между круглыми столами, за каждым из которых размещены по четыре—пять человек, организуется согласно траектории движения по часовой стрелке. Слушателям озвучивается инструкция следующего содержания: «Используя одну—три карты-схемы, сформулируйте определение доставшейся управленческой функции. К картам-схемам предлагается добавить карты-слова, которые, вероятно, помогут сформулировать более точное определение. Вы можете выбрать до трех схем и дополнить их словом или словосочетанием, ассоциирующимся с сущностью доставшейся функции. Можно выстраивать ответ, используя доказательство от противного, т. е., выбирая схему, разъяснять, какой управленческой функцией быть не должна. Работайте внутри группы, вырабатывая определение совместно».

Презентация слушателями генерированных дефиниций происходит после эмоционального и вместе с тем доброжелательного и конструктивного обсуждения. Приведем фрагментарно отдельные примеры высказываний участников тренинга, сохраняя нюансы построения ими устной речи и дополняя выдержки из нее собственными комментариями.

Пример 1 (разъяснение управленческой функции планирования): «Чтобы сформулировать определение планирования, мы выбрали несколько карточек — слова «цель», «выбор», «темп», «успех». На основании этих слов составили определение: планирование — это процесс определения целей, задач и показателей деятельности, а также выбор конкретных действий, темпа их выполнения, материальных и других ресурсов, направленных на успех. К каждому слову мы выбирали картинку: 1) цель — руководитель отправляет посыл своему коллективу; 2) выбор — каждый выбирает способ деятельности; 3) темп — у каждого свой; 4) успех — если все сотрудники двигаются к конечной точке, то ждет успех».

Ниже (на рис. 1) приводятся копии изображений карт-схем и подобранных к ним карт-слов, используемых данной микрогруппой слушателей.

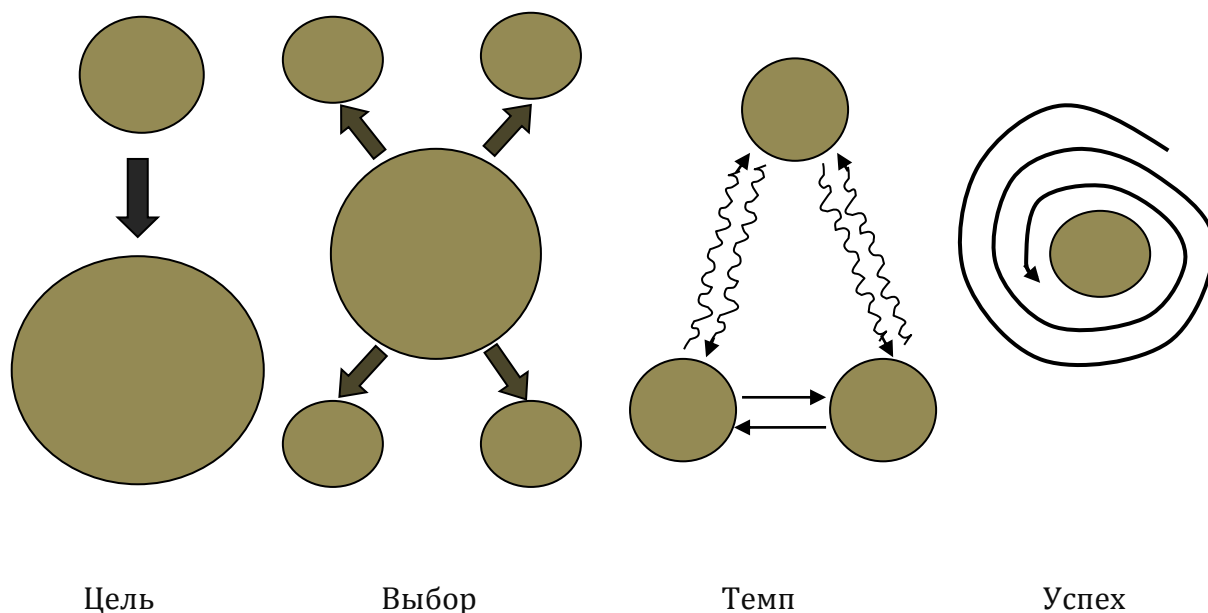


Рис. 1. Копии изображений карт-схем и подобранных к ним карт-слов для описания управленческой функции планирования

В примере 1, как видим, подчеркивается значение поставленной цели, ориентирующей коллектив на будущее, а в ходе дальнейшего обсуждения руководителями признается насущность гибкого планирования работы в подразделении.

Пример 2 (определение управленческой функции организации взаимодействия): «Организация взаимодействия — одна из основополагающих функций управленческой деятельности, без которой достижение цели, контроль, мотивирование или стимулирование невозможны... это объединение персонала для достижения общей цели. Под управленческой деятельностью понимается такая модель взаимодействия, которая определяется основной целью и задачами с опорой на принцип иерархии. У нас такие карточки: слово «встреча» означает взаимодействие с различными органами власти, допустим, по вопросам безопасности людей... Мы встречаемся до того, как принять решение непосредственно с руководителем организации, заместителем, простыми исполнителями, вырабатываем решение, согласно которому выходим с предложением в вышестоящие организации... Мы выбрали встречу, так как она предполагает полное сплочение коллектива... Надо проводить не совещания, а многоуровневые встречи путем переговоров».

Примечательно, что данное определение, как и последующее его обсуждение, не цитируемое полностью, отражает установку руководителей на достижение общего результата; взаимодействие рассматривается в разных плоскостях, с одной стороны, на макроуровне как сотрудничество с другими организациями, с другой — на микроуровне, т. е. внутри коллектива.

Участники тренинга говорят о роли помощи исполнителям, значении поддержки лицами, обладающими властью, выработанного коллективного решения; подчеркивается ценность не формального, а содержательного характера процесса принятия общего вывода, важность единого понимания его коллективом и вышестоящими инстанциями. Согласно смыслу, вкладываемому в слово «встреча», подразумеваются решимость в установлении коммуникативного контакта, желание идти навстречу друг другу в деловом общении.

Во время дискуссии руководителями отмечается необходимость распределения обязанностей между подчиненными с учетом разных критериев: степени сложности поставленной задачи, гендерного признака, меры ответственности исполнителей, уровня их знаний и способностей, характера образования. Показательно, что одной из обучающихся предложен резюмирующий обсуждение обговариваемой управленческой функции тезис: «Главная задача руководителя — думать!».

Пример 3 (определение управленческой функции стимулирования персонала): «Стимулирование — это процесс и методы внешнего побуждения человека к тому или иному поведению. Стимулирование возможно тогда, когда мы вызовем интерес к деятельности. В данный момент деятельность в МВД России — это «приключение» и «свобода». Приключение означает прямое стимулирование кандидатов, устраивающихся в органы внутренних дел, либо действующих сотрудников; мы им предлагаем романтику в Госавтоинспекции в виде преследования, погони, квеста, общения с участниками дорожного движения, а также помощи гражданам, попавшим в трудную ситуацию на дорогах... это своего рода поощрение, награждение... Стимулирование в виде приключения заинтересовывает сотрудника. Свобода: мы должны объяснить не только положительные моменты в деятельности сотрудников органов внутренних дел, но и отрицательные. Свободы как таковой в структуре МВД России нет: у нас нет свободы слова, нет свободы действий в отношении граждан; все четко установлено законодательством. Мы должны показывать как положительные, так и отрицательные стороны, чтобы кандидат, устраивающийся на работу, либо уже работающий сотрудник четко понимали свои обязанности».

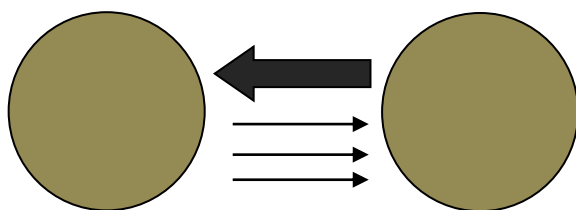
Комментируя подобный оригинальный подход к трактовке управленческой функции стимулирования, следует обратить внимание на логику руководителей, состоящую в том, что, с одной стороны, необходимо заинтересовать потенциального или действующего специалиста, в том числе обращаясь к романтике службы, а, с другой стороны, надлежит объяснить непростые реалии и фактическую действительность, присущую работе полицейских.

В третьем примере также отражено осознание руководителями взаимосвязи стимулирования и мотивирования персонала, признание необходимости принимать в расчет содержание внутреннего мира подчиненных, что, в свою очередь, является базовым и непреложным условием эффективности современного управленческого труда.

Пример 4 (определение управленческой функции мотивирования персонала): «Мотивация — это положительное внутреннее побуждение человека к определенным действиям, исходя из его индивидуальных потребностей. На карточке показаны пути мотивирования, т. е. нужно понять, что требуется данному конкретному человеку... Здесь показаны три направления от руководителя и одна большая отдача от подчиненного в виде

выполнения той или иной задачи. Мотивация может также иметь двусторонний характер... “Перспектива” — слово, которое мы выбрали».

Ниже приводится копия изображения карты-схемы и слова, используемые представителями данного круглого стола для раскрытия сущности понятия мотивирования (рис. 2); достоинствами можно считать акцент на необходимости применения разных способов мотивирования персонала, подчеркивание индивидуального подхода к подчиненному и важности формирования в его сознании образа положительной перспективы своих усилий.



Перспектива

Рис. 2. Копия изображения карты-взаимодействия и подобранной к ней карты-слова для описания управленческой функции мотивирования

Пример 5 (трактовка управленческой функции контроля): «Контроль — это процесс подведения итогов, оценки качества и эффективности выполненной работы, ее корректировки для достижения поставленных задач. Почему корректировки? Потому что есть промежуточный контроль, т. е. перед нами стоят задачи: мы дошли до определенного уровня и находимся на распутье; мы должны выбрать оптимальную дорогу для решения вопроса. Можно, например, в Москву с Калмыкии пойти, чтобы решить задачу, но нам надо ее выполнить быстро, качественно и в срок. Какие слова мы выбрали: при нахождении «на распутье» мы анализировали ситуацию (те самые выполненные задачи) и находимся в стадии перемены своего изначального решения, т. е., возможно, оптимально будет действовать другим способом. Также совместно с сотрудниками при анализе ситуации мы находим новые возможности решения... Карточки-схемы, которые выбрали: 1) обратная связь от исполнителя...; 2) важно доводить информацию по вертикали: от начальника отделения пропаганды к заместителю начальника управления и начальнику управления, он должен быть в курсе наших решений; 3) данная карточка не подходит, потому что начальник не может замыкаться сам в себе, обходя информацию от исполнителя».

Для наглядности и лучшего восприятия определения слушателей воссоздадим содержание используемых ими для характеристики функции контроля карт-схем (рис. 3).

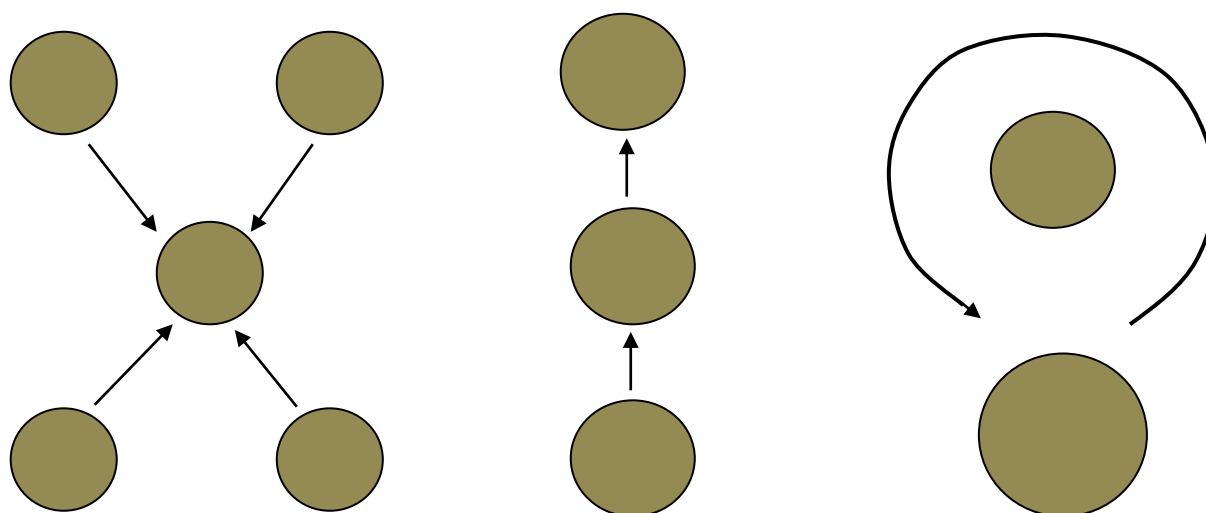


Рис. 3. Копии изображений карт-схем для описания управленческой функции контроля

Поясним, что под используемым в устной речи словосочетанием «начальник управления» руководителем подразумевался начальник Управления Государственной инспекции безопасности дорожного движения Управления МВД России по той или иной области (субъекту РФ).

Кроме того, выступающий приводит рассуждения о прямой зависимости между временем, необходимым на выполнение служебных задач, и имеющимися у сотрудников Госавтоинспекции соответствующими силами и средствами, сопровождая свое выступление изображением графиков на доске и резюмируя доклад постулатом: «Самое главное — это производительность нашего труда в условиях оптимизации личного состава».

Отметим, что и в этом случае выявляется психологическая установка руководителей на соответствие деятельности конкретной профессиональной цели, постоянное соотнесение изначального плана и достигаемого результата, поддержание обратной связи между организационными звеньями МВД России как по горизонтали, так и по вертикали.

После презентации определений каждой рабочей группе предлагается нарисовать свою схему и предписывается рассмотреть реализацию функции управления на примере конкретной проблемной или конфликтной ситуации деятельности подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД.

В целом, среди проблемных ситуаций профессиональной деятельности рассмотрены и схематично изображены такие, как, например, организация взаимодействия между сотрудниками, подразделениями Госавтоинспекции, иными физическими и юридическими лицами при проведении конкретных мероприятий (в частности, конкурса юных инспекторов движения «Безопасное колесо»).

Отдельно обсуждены трудности, возникающие перед руководителем в ходе развития профессионально-важных качеств личности подчиненного, вновь поступившего на службу в подразделение. Самостоятельное внимание уделено вопросу разрешения конфликтных

ситуаций, возникающих в связи с несвоевременностью предоставления информации исполнителем в вертикальной системе межличностных деловых отношений. В числе затрагиваемых аспектов раскрывается значение грамотного выбора разноплановых методов мотивирующего воздействия на подчиненных с учетом потребностей личного состава, что способствует получению необходимого результата и достижению цели оперативно-служебной деятельности. Слушателями озвучена проблема трудоемкости электронного документооборота, преодоление которой, по мнению одного из докладчиков, возможно благодаря применению интегрированной мультисервисной телекоммуникационной системы органов внутренних дел РФ.

Обобщение суждений участников тренинга позволяет очертить некоторые особенности их управленческого мировоззрения.

Так, одной из них является осознание ценности аналитических способностей руководителя, проявляющихся в разборе ежедневно складывающихся ситуаций. Одновременно слушателями подчеркивается необходимость учета множества факторов, влияющих на трудовой процесс, целесообразность принятия в расчет предыдущего опыта при постановке очередного поручения коллективу, подчинения смысла каждой управленческой функции единой совместно достигаемой цели.

Важнейшим выступает стремление руководителей подразделений пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД находить приемлемое управленческое решение в условиях оптимизации и сокращения численности личного состава МВД России. При этом в качестве наиболее ценного участники тренинга отмечают умение начальника экономить время, определять и обеспечивать ресурсы, требующиеся исполнителю для реализации поставленных задач. Примечательно, что для описания внешних ресурсов руководители используют прилагательные «материальные», «технические», «финансовые», а обращаясь к внутреннему резерву, называют навыки взаимодействия, опыт и личное обаяние.

Стоит назвать и такое выразившееся в реакциях руководителей свойство, как гибкость, т. е. готовность перестраиваться в связи с существующими и меняющимися условиями работы, намерение искать эффективные формы и методы осуществления трудового предназначения.

Образ мышления и поведения, продемонстрированные в ходе занятия, дают основание высказать предположение о преобладании у слушателей демократического стиля руководства; они предпочитают выстраивать работу, основывая ее на творческом начале, и рассматривают пропаганду безопасности дорожного движения как искусство.

Отдельной особенностью выступает реализация руководителями изобретательного подхода, проявляющегося в работе с кандидатами на службу в подразделения пропаганды безопасности дорожного движения ГИБДД, а именно в применении нестандартных методов изучения психологических характеристик потенциального сотрудника, например, предложении кандидату поучаствовать в написании диктанта для проверки уровня грамотности по русскому языку.

Завершая обзор результатов наблюдения за участниками тренинга, отметим способность руководителей к системному и комплексному видению цикла управленческих функций через призму специфики осуществляемой деятельности, психологии

профессиональной среды и объекта труда, а также умелое представление взаимосвязей между понятиями психологии управления и реалиями практики в тренинговом моделировании.

Обратим внимание на то, что перспективность реализации разных видов моделирования в психологической работе и подготовке кадров отражена в ряде современных научных публикаций [8; 9].

В данном контексте хотелось бы сказать об эффективности использования в исследовательских и обучающих целях метода моделирования, позволяющего познавать и раскрывать природу воспроизводимых социально-психологических феноменов и вместе с тем формировать установку на созидательные преобразования благодаря их переносу из тренингового пространства учебной аудитории в дальнейшую практическую деятельность.

Уместно высказать мысль о целесообразности разработки совокупности логически взаимосвязанных социально-психологических тренингов для руководителей с учетом специфики оперативно-служебных задач, выполняемых разными подразделениями Госавтоинспекции.

Немаловажным в последующих научных изысканиях представляется отталкиваться от разработанных концепций управленческой деятельности и представлений о реализации управленческих функций, акцентируя внимание на содержательных аспектах и качественных показателях труда руководителей и подчиненных.

Литература

1. *Джордж Дж.М.* Организационное поведение. Основы управления: учеб. пособие для вузов [Электронный ресурс] / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс; пер. Е.А. Климов. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 459 с. 5-238-00512-1. URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.htm1> (дата обращения: 25.04.2019).
2. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. 384 с.
3. *Кац Г., Мухаматулина Е.* Метафорические карты: руководство для психолога. М.: Генезис, 2013. 160 с.
4. *Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. 524 с.
5. *Кикоть В.Я.* Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности: науч. издание [Электронный ресурс] / В.Я. Кикоть, С.С. Маилян, Д.И. Грядовой. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 751 с. 978-5-238-01775-4. URL: <http://www.iprbookshop.ru/81508.htm1> (дата обращения: 24.04.2019).
6. *Ким С.А.* Теория управления: учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. 240 с.

7. *Киршке В.* «Клубника за окном». Ассоциативные карты для коммуникации и творчества. Германия: Moritz Egetmeyer — OH Verlag, 2010. 240 с.
8. *Кубышко В.Л., Крук В.М., Вахнина В.В., Федотов А.Ю.* Интеграция психологических и информационных технологий в рамках метода ситуативно-образного моделирования проблемных ситуаций специалистов силовых структур [Электронный ресурс] // *Психология и право*. 2018. Т. 8. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2018/n4/96397.shtml>. doi:10.17759/psylaw.2018080412 (дата обращения: 23.04.2019).
9. *Кубышко В.Л., Крук В.М., Федотов А.Ю.* Психологическая подготовка: уроки и перспективы в контексте профессионально-личностного развития специалиста [Электронный ресурс] // *Психология и право*. 2018. Т. 8. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2018/n4/96413.shtml>. doi:10.17759/psylaw.2018080419 (дата обращения: 23.04.2019).
10. *Морозовская Е.* Мир проективных карт: Обзор колод, упражнения, тренинги. М.: Генезис, 2014. 168 с.
11. *Оксинойд К.Э.* Организационное поведение: учебник. М.: КНОРУС, 2009. 480 с.
12. *Трутт А.В.* Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации как инструмента кадровой политики: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Сочи, 2019. 22 с.
13. *Файоль А.* Общее и промышленное управление / А. Файоль; пер. Б.В. Бабина-Кореня с предисл. А.К. Гастева. М.: Центральный институт труда, 1923. 122 с.
14. *Черненилов В.И.* Психологический потенциал внешней среды управления // *Энциклопедия юридической психологии* / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. С. 343.
15. *Черненилов В.И.* Психологический потенциал коллектива правоохранительных органов // *Энциклопедия юридической психологии* / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. С. 344.
16. *Черненилов В.И.* Психологический потенциал руководителя правоохранительных органов // *Энциклопедия юридической психологии* / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. С. 344—345.
17. *Черненилов В.И.* Психологический потенциал сотрудника правоохранительных органов // *Энциклопедия юридической психологии* / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. С. 345.
18. *Энциклопедия юридической психологии* / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. 607 с.

Management Functions and Their Modeling Within a Socio-Psychological Training with the Traffic Police Department Heads

Borisova S.E., Candidate of Psychological Sciences, Docent, Docent of the Department of Criminal Law, Criminology and Psychology, Orel Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Orel, Russia (ya.borisowa-svet2012@yandex.ru)

The principle of the management cycle subjected to modeling during the advanced socio-psychological training at the Orel Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.V. Lukyanova. The training participants are represented by twenty-five heads of road safety propaganda units of the State Road Safety Inspectorate, the arithmetic average in service of which is two years. The analysis of basic management functions supported by the students professional experience and the interpretation of the components of the management cycle through the use of metaphorical associative maps is carried out. As part of low round tables, ideal modelling is organized that require constructive resolution of problem situations. The necessity of taking into account the specifics of the implementation of managerial functions by the heads of various departments of the State traffic inspectorate and the feasibility of developing a program of relevant training are justified.

Key words: management functions, modeling, planning, organization of interaction, stimulation, motivation, control, socio-psychological training, leaders, traffic police.

References

1. Dzhordzh Dzh.M. Organizacionnoe povedenie. Osnovy upravleniya [Elektronnyj resurs]: uchebnoe posobie dlya vuzov. Dzh.M. Dzhordzh, G.R. Dzhouns; per. E.A. Klimov. Elektron. tekstovye dannye. [Organizational behavior. Management basics]. Moscow: YUNITI-DANA, 2017. 459 p. 5-238-00512-1. URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html> (Accessed 25.04.2019).
2. Kabachenko T.S. Psihologiya upravleniya: uchebnoe posobie [Management psychology]. Moscow: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, 2000. 384 p.
3. Кас G., Muhamatulina E. Metaforicheskie karty: rukovodstvo dlya psihologa [Metaphorical maps: a guide for a psychologist]. Moscow: Genezis, 2013. 160 p.
4. Kibanov A.Y., Batkaeva I.A., Mitrofanova E.A., Lovcheva M.V. Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti: uchebnik. In Kibanov A.Y. (ed) [Motivation and stimulation of labor activity]. Moscow: INFRA-M, 2010. 524 p.

5. Kikot' V.Y. *Nauka upravleniya. Osnovy organizatsii i upravleniya v pravoohranitel'noj deyatel'nosti [Elektronnyj resurs]: nauchnoe izdanie.* V.Y. Kikot', S.S. Mailyan, D.I. Gryadovoj. *Elektron. tekstovye dannye. [Management science. Basics of organization and management in law enforcement].* Moscow: YUNITI-DANA, 2017. 751 p. 978-5-238-01775-4. URL: <http://www.iprbookshop.ru/81508.html> (Accessed 24.04.2019).
6. Kim S.A. *Teoriya upravleniya: uchebnik dlya bakalavrov. [Control theory].* Moscow: Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K^o», 2016. 240 p.
7. Kirshke V. «Klubnika za oknom». *Associativnye karty dlya kommunikatsii i tvorchestva. [«Strawberries outside». Associative maps for communication and creativity].* Germaniya: Moritz Egetmeyer — OH Verlag, 2010. 240 p.
8. Kubyshko V.L., Kruk V.M., Vahnina V.V., Fedotov A.Y. *Integratsiya psihologicheskikh i informacionnykh tekhnologij v ramkah metoda situativno-obraznogo modelirovaniya problemnykh situatsij specialistov silovykh struktur [Elektronnyj resurs] [Integration of psychological and information technologies in the framework of the method of situational-figurative modeling of problem situations of specialists of power structures].* *Psihologiya i pravo [Psychology and law]*, 2018, tom 8, no. 4. Available at: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2018/n4/96397.shtml> (Accessed 23.04.2019). (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/psylaw.2018080412
9. Kubyshko V.L., Kruk V.M., Fedotov A.YU. *Psihologicheskaya podgotovka: uroki i perspektivy v kontekste professional'no-lichnostnogo razvitiya specialista [Elektronnyj resurs] [Psychological training: lessons and prospects in the context of professional and personal development of a specialist].* *Psihologiya i pravo [Psychology and law]*, 2018, tom 8, no. 4. Available at: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2018/n4/96413.shtml> (Accessed 23.04.2019). (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/psylaw.2018080419
10. Morozovskaya E. *Mir proektivnykh kart: Obzor kolod, uprazhneniya, treningi [World of projective cards: Overview of decks, exercises, trainings].* Moscow: Genezis, 2014. 168 p.
11. Oksinojd K.E. *Organizacionnoe povedenie: uchebnik [Organizational behavior].* Moscow: KNORUS, 2009. 480 p.
12. Trutt A.V. *Sovershenstvovanie sistemy motivatsii i stimulirovaniya personala organizatsii kak instrumenta kadrovoj politiki. Avtoref. diss. kand. ekon. nauk. [Improvement of the system of motivation and stimulation of personnel of the organization as a tool of personnel policy. Ph. D. (Economy) Thesis].* Sochi, 2019. 22 p.
13. Fajol' A. *Obshchee i promyshlennoe upravlenie / A. Fajol'; per. B.V. Babina-Korenya s predisl. A.K. Gasteva [General and industrial management].* Moscow: Central'nyj institut truda, 1923. 122 p.
14. Chernenilov V.I. *Psihologicheskij potencial vneshnej sredy upravleniya [Psychological potential of the external environment of management].* In Stolyarenko A.M. (eds.) *Enciklopediya yuridicheskoy psihologii [Encyclopedia of legal psychology].* Moscow: Publ. YUNITI-DANA, *Zakon i pravo*, 2003, pp. 343-344.

15. Chernenilov V.I. Psihologicheskij potencial kollektiva pravoohranitel'nyh organov [Psychological potential of law enforcement personnel]. In Stolyarenko A.M. (eds.) *Enciklopediya yuridicheskoy psihologii [Encyclopedia of legal psychology]*. Moscow: Publ. YUNITI-DANA, Zakon i pravo, 2003, p. 344.
16. Chernenilov V.I. Psihologicheskij potencial rukovoditelya pravoohranitel'nyh organov [Psychological potential of the head of law enforcement agencies]. In Stolyarenko A.M. (eds.) *Enciklopediya yuridicheskoy psihologii [Encyclopedia of legal psychology]*. Moscow: Publ. YUNITI-DANA, Zakon i pravo, 2003, pp. 344-345.
17. Chernenilov V.I. Psihologicheskij potencial sotrudnika pravoohranitel'nyh organov [Psychological capacity of a law enforcement officer]. In Stolyarenko A.M. (eds.) *Enciklopediya yuridicheskoy psihologii [Encyclopedia of legal psychology]*. Moscow: Publ. YUNITI-DANA, Zakon i pravo, 2003, p. 345.
18. *Enciklopediya yuridicheskoy psihologii [Encyclopedia of legal psychology]*. Moscow: Publ. YUNITI-DANA, Zakon i pravo, 2003. 607 p.