

УДК 339

## МИКРОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

*А. С. Мойсевич*

*УО «Могилевский институт Министерства  
внутренних дел Республики Беларусь»,  
преподаватель кафедры оперативно-  
розыскной деятельности факультета милиции  
e-mail: [maisevich.a.s@gmail.com](mailto:maisevich.a.s@gmail.com)*

Ухудшение морального климата, текучесть кадров, снижение производительности труда, нарушение стабильности и преемственности в работе происходят в том числе в результате неправильных подходов в управлении подчиненными [1].

Один из таких подходов в науке менеджмента, изучающей организацию, управление и контроль социально-экономических систем, именуется микроменеджментом. Он представляет собой стремление руководителя осуществлять сверхдетальный, мелочный контроль за подчиненными [2; 3].

Данному направлению мы уделили внимание в связи с тем, что принципы микроменеджмента применяются в образовательном процессе и жизнедеятельности обучающихся военизированных учебных заведений, что не всегда является приемлемым.

Освоение содержания образовательных программ в названных учреждениях сопряжено, как правило, с подчинением обучающихся по службе начальству, поэтому непосредственно к системе военизированных учебных заведений данное явление применимо как в образовательной сфере (при обучении и воспитании, направленном на усвоение знаний, умений, навыков, формирование гармоничной, разносторонне развитой личности), так и в служебной деятельности.

Контроль каждого шага обучающихся ошибочно считается созидющим (приносящим пользу) менеджментом. В такой ситуации круг их обязанностей сужается до механического выполнения ими определенных заданий по усмотрению руководителя, на самостоятельность накладывается запрет. Любая деятельность обучающихся превращается в рутину, и они теряют уверенность в себе, в своих силах, в перспективе это влечет отсутствие мотивации к обучению у определенного числа обучающихся, снижение результативности обучения [1].

С учетом специфики подготовки кадров, к примеру, системы органов внутренних дел, где решения могут зависеть от творческого мышления и нестандартного мышления, микроменеджмент может быть вреден и проявить себя он может через продолжительное время.

Руководство, придерживающееся принципов микроменеджмента, думает, что причиной плохого результата обучения и большого количества ошибок являются сами обучающиеся и подчиненные, поэтому усиливает контроль над ними. В связи с чем у руководства возникают сомнения в формируемой компетенции обучающихся, осуществляется их неконструктивная критика, присутствует неприемлемость инициатив и их наказуемость. Чем меньше рациональных предложений и иных точек зрения со стороны подчиненных, тем крепче кажется позиция руководителя на его же взгляд [1; 3].

В действительности это создает ложную уверенность руководителя в том, что результат обучения обучающихся зависит от количества контролируемых начальством вопросов. Отметим, что негативными проявлениями микроменеджмента в образовательном процессе в военизированных учебных заведениях являются подведение промежуточных итогов, обсуждение одних и тех же вопросов по несколько раз, контроль каждого шага обучающихся с целью исключения ошибок, неодобрение инициатив и самостоятельности, неумение делегировать полномочия младшим командирам и непосредственно обучающимся. Негативными моментами проявления микроменеджмента в обучении названных учреждений являются также обучение по устаревшим шаблонам, а также то, что в обучении акцент зачастую делается не на сам образовательный процесс и его результат, а на иные вопросы.

С целью исключения подобных явлений необходимо мотивировать к обучению не исключительно методами поощрений и взысканий, а приучать обучающихся к самоконтролю и приветствовать их разумную инициативу. Это позволит осознавать обучающимся то, какие ценности предлагаются и преподносятся им в образовательном процессе и организации их жизнедеятельности, какие улучшения осуществляются и как развиваются они сами. Обучающиеся в таком случае смогут самостоятельно сравнивать, совпадает ли результат их обучения и организация сферы жизнедеятельности с ожиданиями [1].

Отметим, что полезным микроменеджмент может быть на начальном (первом) периоде прохождения службы и обучении основным знаниям, умениям, навыкам, необходимым для развития профессиональных компетенций, без перерастания такого обучения в постоянно применяемый и всеобъемлющий контроль и надзор. В большинстве случаев микроменеджмент развивает у обучающихся невозможность критически мыслить, планировать и уметь управлять своим

временем самостоятельно, принимать самостоятельные решения, проявлять разумную инициативу. Он же развивает неуверенность и ограничивает процесс обучения и воспитания личности единоличным мнением руководителя, что не всегда может быть направлено на усвоение знаний, умений, навыков, формирующее гармоничную, разностороннюю, развитую и компетентную личность обучающегося [4].

Доверие, расширение зоны ответственности обучающихся, заинтересованность в их успехе, разумный интерес их личными и учебными делами, помощь, четкий план профессионального развития обучающихся с учетом их индивидуальных личностных качеств и интересов должны являться основополагающими качествами хорошего руководителя применительно к системе подготовки кадров в военизированных учебных заведениях.

1. Литвин А. Удавка контроля. Блог Меганплана [Электронный ресурс]. URL: <https://megaplan.ru/blog/management/udavka-kontrolya/> (дата обращения: 14.05.2020).

[Вернуться к статье](#)

2. Русский викисловарь [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/микромеджмент> (дата обращения: 14.05.2020).

[Вернуться к статье](#)

3. Чемберс Г. Микромеджмент [Электронный ресурс]. М. : Претекст, 2007. 190 с. URL: <https://www.libfox.ru/567587-garri-chambers-mikromenedzhment.html> (дата обращения: 14.05.2020). [Вернуться к статье](#)

4. Гуменный В. В. Проблемы личностного и профессионального роста курсантов военного вуза // Ярослав. пед. вестн. Т. II (Психолого-педагогические науки). 2010 № 3. С. 143–145. [Вернуться к статье](#)