

КЛЮЧОВИ УПРАВЛЕНСКИ УМЕНИЯ В РАЗУЗНАВАТЕЛНИ И КОНТРАРАЗУЗНАВАТЕЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Доц. д-р Константин Казаков

Университет по библиотекознание и информационни технологии

гр. София, бул. "Цариградско шосе" 119

e-mail: kkazak@mail.bg

Резюме: Докладът разглежда организационната култура в разузнавателни и контраразузнавателни служби. Промяната в организациите е повсеместна поради степента и бързината на промяна в средата за сигурност. Ръстът на технологичните промени, свързани с тази информационна експлозия, създаде среда на сигурност, която има непоносимост към статуквото.

Ключови думи: разузнавателни и контраразузнавателни служби, организационна култура.

Abstract: This paper describes organizational culture in the intelligence and counterintelligence services. Change in organizations is pervasive because of the degree and rapidity of change in the security environment. The rate of technological change associated with this information explosion has created an security environment intolerant of the status quo.

Key words: intelligence and counterintelligence services, organizational culture.

Съвременната среда за сигурност се характеризира с две концептуални характеристики: динамична промяна и сложност. Успешното справяне със заплахите основно зависи от способността за адаптация в

реално време и справяне в необичайни условия. Към момента има натрупан значителен опит и сериозен инструментариум, които в редица случаи работи добре и осигурява бърза ориентация в динамично протичащите конфликти, разкривайки нови възможности за развитие. Основателно може да се твърди, обаче че повечето модели за поведение при кризи са остарели и неефективни в новите конфликтни ситуации и генерират неадекватни реакции. Съществено се променят възгледите за движещите сили на прогреса и методологиите за анализ и синтез на ефективни концепции и стратегии за управление на разузнавателните и контраразузнавателни организации. Основният източник на заплахи и конфликти е неадекватността на прилаганите остарели модели на обществено устройство. Отдавна отминаха времената на „студената война“, ясните граници на противопоставящите се страни и ясно дефинираните субекти (носители) на заплахата за националната сигурност. При такива условия на относителна предвидимост и ниска динамика на процесите в средата за сигурност, лесно могат да се поддържат стабилни разузнавателни и контраразузнавателни служби с йерархична организационна култура, формализирана във военизирани структури.

Бързите технологични промени и глобализацията променят света безвъзвратно. Новите условия изискват бърза реакция и гъвкавост в учението, изразяващи се в по-бързо създаване и прилагане на подходящо знание, което създава стойност. Според Алвин Тофлър „Неграмотните на 21 век няма да бъдат тези които не могат да пишат и четат, а тези, които не могат да се учат, да се отучват и да се учат отново“¹. В съвременният свят средата за сигурност се характеризира с динамика и непредвидимост, което налага разузнавателните и контраразузнавателните служби да реагират

¹ Тофлър, А. Шок от бъдещето. Народна култура, С., 1992.

бързо и да бъдат гъвкави. Тези качества изискват обучението да се превърне във фундаментална дисциплина и да бъде непрекъснат процес, основан на знанието. В случай, че развитието на организационното обучение и знание не се имплементира в стратегията на службите, ще се наблюдават следните негативни процеси, които възпрепятстват тяхната успешната адаптация към съвременната среда за сигурност:

- Управление чрез измерване, основано на фокусиране върху краткосрочни измервания и обезценяване на нематериалните активи, като знание, експертиза, лично майсторство и т.н.;

- Изграждане и поддържане на култури, основаващи се на подчинението. Налагане на управление чрез налагане на наказания, при което основен мотив на служителите е да не се сбърка;

- Свръх единоначалие. Само ръководителите определят целите. На служителите се вменява само изпълнението, независимо от обстоятелствата;

- Избягване на поемането на риск. Пренебрегване на системните и сложни проблеми;

- Стимулиране на еднаквост. В такава среда разнообразието е проблем, конфликтите се потискат за постигане на повърхностно съгласие;

- Търсене на прекалена предсказуемост и контрол. В управлението се акцентира основно върху контрола;

- Прекалена конкуренция и недоверие;

- Загуба на цялото, фрагментация, локалните иновации не се разпространяват.

Съвременната среда за сигурност далеч не е благосклонна към такива форми на управление на службите за сигурност. Следователно възниква

въпроса какви ръководители, с какви качества са необходими за да има адекватен отговор на съвременните предизвикателства.²

Подходящ инструмент за измерване, оценка и управление на мениджърската компетентност са единадесет категории, които са систематизирани в рамката на конкуриращи се ценности на Камерън и Куин.

Тези категории могат да се интерпретират за службите по следният начин:

Кланови умения

- Управление на екипи – създаване на условия за съгласувани и ефективни оперативни действия;
- Управление на междуличностни взаимоотношения – създаване на условия за ефективни, междуличностни отношения, създаване на система за получаване на обратна информация, умения за изслушване и способност за решаване на възникващи промени в отношенията между служителите;
- Управление на развитието на служителите – оказване на съдействие на служителите за тяхното собствено професионално израстване, повишаване на ефективността и компетентността им;

Адхократични умения

- Управление на новаторството – стимулиране на служителите и създаване на среда за генериране на нови идеи;
- Управление на бъдещето на специалните служби – подържане на обща визия и споделено бъдеще;
- Управление на непрекъснатото усъвършенстване – насърчаване към постоянно усъвършенстване, чрез гъвкавост и промени в оперативната работа;

² Кърджиева, М. Релацията изкуство–мениджмънт. Политически и икономически трансформации в 21. век. Сборник с доклади от научна конференция на младите изследователи. Унив. изд. На ВСУ „Ч. Храбър“, 2013. ISBN 978-954-715-620-3, с. 326–346.

Пазарни умения

- Стимулиране на персонала – мотивиране на служителите към по-голяма активност;
- Управление на ориентацията към потребителите на информация – насърчаване на поведение към по-пълно разбиране и удовлетворяване на информационните потребности на вземащите управленски решения. Стимулиране на новаторство в изпълнението на информационните задачи и стремеж към повишаване на очакванията към разузнавателните и контраразузнавателни организации;

Йерархични умения

- Управление на акултурацията – улесняване на служителите при осъзнаването на исканото от тях, на характера и съдържанието на желаната организационна култура и по-успешно адаптиране към съществуващите условия;
- Управление на системата за контрол – осигуряване на система за ефективен контрол и поддържане на ред в процедурите и системите за наблюдение, измерване и оценка;
- Управление на координацията – улесняване на взаимодействието вътре в разузнавателните и контраразузнавателни организации, както и с външни структури, особено при обмен на информацията в коалиционна среда.

Общото подобряване в организацията от промените в нейната култура се свързва с обстоятелството, че когато ценности, ориентации, дефиниции и цели си остават непроменени, дори при изменени стратегии или процедури, организациите много бързо се връщат към статуквото. С други думи, изменението на организационната култура е ключ към успешното прилагане на всички други стратегии за усъвършенстване, както

и към приспособяване към все по-динамичната и слабо предвидима среда за сигурност, в която действат съвременните разузнавателни и контраразузнавателни служби.

Източници

1. **Камерън, К., Куин, Р.** Диагностика и промяна на организационната култура. Класика и стил, С., 2012.
2. **Кърджиева, М.** Релацията изкуство–мениджмънт. Политически и икономически трансформации в 21. век. Сборник с доклади от научна конференция на младите изследователи. Унив. изд. на ВСУ „Ч. Храбър“, 2013. ISBN 978-954-715-620-3, с. 326–346.
3. **Семерджиев, Ц.** Стратегия. Класика и стил, 2007.
4. **Сенги, П.** Петата дисциплина. Изток – Запад, С. 2012.
5. **Тофлър, А.** Шок от бъдещето. Народна култура, С. 1992.
6. **Митевска-Енчева, М., Г. Петков.** Монография. Лидер и лидерство в системата за сигурност. София, За буквите 2017, 111 с. 117–123, ISBN 978-619-185-284-0.
7. **Митевска-Енчева, М., Г. Петков.** Личностни корелати на лидерското поведение. Юридически сборник ISSN 1311-3771. – Т. 23 (2016), с. 275–281.
8. **Alberts, David S. and Richard E. Hayes.** Power to the Edge. Washington, DC: CCRP. 2003.