

ный опыт руководителя и его критическое переосмысление; профессиональный опыт руководителя, знание специфики деятельности отдельных служб и подразделений; переосмысленный опыт других руководителей, которые встретились на жизненном пути.

Список использованных источников

1. Варнаровский, Д.Ю. Сущностно-содержательные особенности влияния профессионального опыта на развитие управленческой компетентности руководителя / Д.Ю. Варнаровский // Акмеология. – 2012. – № 4 (44). – С. 100–102.

2. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : изд-во «Феникс», 1998. – 512 с.

3. Социальная психология : учеб. пособие для студентов всех профилей, обучающихся по направлениям 050100 «Педагогическое образование». Ч. 1 / Н.Б. Трофимова [и др.] ; под общ. ред. Г.С. Степановой. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 2014. – 368 с.

4. Филипенко, С.А. Личностное знание и личностный опыт в процессе самосознания / С.А. Филипенко // Философия и культура. – 2012. – № 11 (59). – С. 110–119.

УДК 316.6

Ё.А. Фарфиев

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

С обретением Республикой Узбекистан независимости последовательно осуществляются широкомасштабные реформы по демократизации и либерализации судебной-правовой системы, направленные прежде всего на обеспечение стабильности мира и спокойствия в обществе, соблюдения прав и свобод человека, необходимых для дальнейшего социально-экономического развития страны, повышения благосостояния населения, построения правового демократического государства, надежной защиты прав и интересов личности [1].

Реализованные меры позволили повысить роль органов внутренних дел, преобразовать их в общественно ориентированную профессиональную службу, деятельность которой направлена на безусловное выполнение каждым сотрудником своего служебного долга – «Служить интере-

сам народа» [2]. Это, в свою очередь, требует от каждого руководителя большой самоотдачи, совершенствования личных и профессиональных качеств, слаженной работы.

Изучение научных трудов отечественных и зарубежных психологов о профессионально-личностных качествах руководителей позволило выявить ряд требований к руководящим работникам органов внутренних дел, обусловленных высокой динамикой развития общественно-политической ситуации в стране. В результате чего изменился социально-психологический портрет современного руководителя органа внутренних дел. Специальные знания, высокая профессиональная подготовленность, общая культура становятся обязательными условиями эффективной деятельности.

Значительный вклад в изучение психологических особенностей личности руководящих кадров органов внутренних дел внес А.И. Китов. Всесторонний и глубокий анализ деятельности органов внутренних дел позволил ему сформировать целостный психологический портрет руководителя, характерными чертами которого являются такие, как стремление к завоеванию авторитета, профессиональные знания, умение добывать необходимую для принятия решений информацию, инициативность, самостоятельность в подготовке, принятии и исполнении управленческих решений, способность возглавить коллектив, скромность и др. [5].

На взгляд А.А. Урбановича, руководитель в силу своей профессиональной деятельности обязан обладать и организаторским талантом, развитой волей и безупречной порядочностью [7].

По мнению Т.Ю. Базарова, успешное использование любой профессиональной деятельности требует от личности наличия ряда необходимых характеристик – профессионально важных качеств. Человек может обладать ими потенциально, развивать в течение времени и компенсировать их отсутствие за счет привлечения внешних и внутренних ресурсов. Профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, с одной стороны, а с другой – они могут совершенствоваться в ходе деятельности, являясь ее новообразованием [3].

И.Б. Гайворонская разработала эталонную модель личности руководителя органов внутренних дел, отличающуюся высокой эффективностью управленческой деятельности, которая включает в себя высокий уровень развития профессионально важных качеств, познавательно-прогностических, коммуникативных, эмоционально-волевых, организаторских и нравственно-ценностных [4].

В ряде научных работ представлены успешность деятельности руководителей органов внутренних дел во взаимосвязи с профессиональной направленностью, личностными и поведенческими особенностями. Так, в исследовании В.Е. Петрова дана психодиагностическая модель личности успешного руководителя органов внутренних дел. В ее структуру автор включил несколько групп профессионально важных качеств: нравственно-ценностная ориентация личности и ее мотивация; познавательно-прогностические, эмоционально-волевые, коммуникативные и организаторские качества [6].

Итак, профессионально важные качества личности руководителя – это личностные характеристики, обеспечивающие максимальную эффективность и успешность руководителя в сфере управленческой деятельности. Проблема определения универсального набора профессионально-личностных качеств и требований, которым должен соответствовать современный руководитель любого управленческого ранга, является весьма актуальной, так как ее исследование позволит значительно повысить эффективность диагностики и прогнозирования оптимальной структуры личности руководителя. Наличие у руководителя в системе органов внутренних дел высокого уровня развития профессионально важных качеств является необходимым условием успешной реализации им своей индивидуальной управленческой концепции.

В современной юридической психологии проблема психодиагностики профессионально важных качеств руководителей органов внутренних дел занимает одно из центральных мест. Предметом исследования являются личностные качества руководителя органов внутренних дел, влияющие на эффективность их профессиональной деятельности. В качестве инструментария мы выбрали тест-опросник «Оценка личных качеств руководителя» [7]. С помощью данной методики можно изучить такие качества личности, как социальная ответственность, духовная зрелость, эмоциональная зрелость, социальный интеллект и групповое лидерство. Несомненное достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровни развития перечисленных выше качеств, сравнить их сильные и слабые стороны. В процессе исследования личных качеств руководителей по данной методике в качестве респондентов были выбраны слушатели магистратуры Академии МВД Республики Узбекистан и руководители районных органов внутренних дел.

Результат личных качеств руководителей органов внутренних дел по возрасту отражен в табл. 1.

Таблица 1

Личные качества	До 35 лет		До 40 лет		t	До 45 лет		Больше 45 лет		t	31-45		40-50	
	X	σ	X	σ		X	σ	X	σ		t	t	t	
Социальная нравственность	22,16	5,15	24,16	3,76	0,953	21,45	5,14	20,90	3,91	0,251	0,791	0,772	0,772	
Духовная зрелость	12,83	1,94	10,33	3,32	1,576	11,81	2,63	12,72	2,37	0,79	1,872	1,588	1,588	
Эмоциональная зрелость	11,00	2,19	10,16	3,18	0,6	7,09	2,46	8,45	2,80	1,36	3,191	0,920	0,920	
Социальный интеллект	23,83	3,65	20,50	5,39	1,474	18,90	3,64	21,18	3,91	1,51	3,089	0,408	0,408	
Групповое лидерство	69,83	8,95	65,16	12,51	1,060	59,27	11,55	63,27	8,76	0,97	2,179	0,019	0,019	

По предварительным результатам изучения особенностей личных качеств, присущих руководящим работникам органов внутренних дел, мы обратили внимание на характеристику руководителей на основе возрастных категорий и опыта руководства. Уровни социальной нравственности, духовной и эмоциональной зрелости, социального интеллекта в критериях направлены на дифференцированную оценку результатов тестирования, а показатели группового лидерства – на интерпретацию комплексного представления о качествах личности.

По уровням «духовной зрелости», «эмоциональной зрелости» и «социального интеллекта» личные качества респондентов также были ранжированы в высокие и очень высокие диапазоны. Их можно отнести к категории руководителей, которые прислушиваются к своему опыту и интуиции в рабочем процессе, четко и понятно излагают свои мысли, умеют определить цель и поставить задачу.

Сегодня в требованиях к деятельности руководителя говорится о том, что нужны как молодые, начинающие, так и квалифицированные сотрудники, обладающие управленческими способностями, талантом работать с людьми, природным пониманием психологических закономерностей межличностных отношений.

В то же время полученные нами результаты с использованием данной методики позволяют создать психологический портрет руководителя органов внутренних дел и сделать соответствующие выводы после корреляционных анализов других методик по изучению профессиональных важных качеств личности.

Подводя итоги, можно отметить, что авторитет руководителя подразделения органов внутренних дел базируется на его личных и профессиональных качествах. Руководитель должен обладать широким логическим и рациональным мышлением, больше внимания уделять психологическим проблемам в коллективе, быть нацеленным на приобретение новых научных, профессиональных, управленческих и психолого-педагогических знаний, совершенствовать свои интеллектуальные и профессиональные качества, обладать готовностью к инновационной деятельности, значимость которой проявляется в первую очередь в процессе решения управленческих задач. Указанные качества выступают важнейшим условием эффективной реализации индивидуальной управленческой концепции руководителя в системе органов внутренних дел.

Список использованных источников

1. О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Узбекистан, 7 февр. 2017 г., № УП-60. – Режим доступа: <https://lex.uz/tu/docs/5841077>. – Дата доступа: 20.03.2023.

2. О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и ориентированию их работы на более тесное взаимодействие с населением [Электронный ресурс] : постановление Президента Респ. Узбекистан, 20 янв. 2023 г., № ПП-10. – Режим доступа: <https://lex.uz/ru/docs/6364839>. – Дата доступа: 20.03.2023.

3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М., 2010.

4. Гайворонская, И.Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / И.Б. Гайворонская. – СПб., 2008.

5. Китов, А.И. Психология управления / А.И. Китов. – М., 1979.

6. Петров, В.Е. Психологическая диагностика профессионально важных качеств руководителей органов внутренних дел на основе компьютерных технологий : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / В.Е. Петров. – М., 2003.

7. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – М. : Харвест, 2007.

УДК 159.923

Ю.А. Фомин

ПРОЯВЛЕНИЕ РЕГУЛЯТИВНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

Исследование образа профессиональной деятельности руководителя как регулятора имеет определенные традиции, сложившиеся при изучении данной проблемы. В психологической литературе образ деятельности руководителя называется индивидуальной управленческой концепцией. Этот термин обозначает, что руководитель, участвуя в системе отношений подразделения, в котором работает, в рамках ставящихся задач вышестоящим руководством, создает свою индивидуальную картину происходящего и выстраивает определенный алгоритм действий в складывающейся ситуации. Этот алгоритм строится исходя из его интеллектуальных и волевых способностей, личного опыта и образования, определенных принципов управленческой деятельности и реализованных успешных замыслов.

Таким образом, индивидуальная управленческая концепция руководителя (ИУКР) – это алгоритм понимания и трактовки проблем управления, основная точка зрения и руководящая идея для их освещения, ведущий замысел, принцип управленческой деятельности.