

Список использованных источников

1. Вересов, Н.Н. Психология управления / Н.Н. Вересов. – М., 2001.
2. Дикая, Л.Г. Психическое состояние и эффективность деятельности / Л.Г. Дикая. – М., 1982.
3. Крыжко, В.В. Психология в практике менеджера образования / В.В. Крыжко. – СПб., 2004.
4. Лебедев, А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений / А.Н. Лебедев // Психол. журн. – 1992. – № 6.

УДК 316.6

Р. Х. Душанов

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЕГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Качественные изменения в системе Министерства внутренних дел Республики Узбекистан определили объективную потребность в совершенствовании стратегии и тактики управления органами, подразделениями и учреждениями внутренних дел, стилей и методов руководства служебными коллективами. Достижение высоких результатов в оперативно-служебной деятельности возможно при эффективном управлении, осуществляемом руководителями всех уровней и во многом зависящим от социально-психологических явлений в коллективах: психологического климата, характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных структур; наличия, а также способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Выполняя свои повседневные обязанности, руководитель органов внутренних дел (ОВД) общается с различными категориями граждан и должностных лиц. Кроме того, у руководителей добавилось множество внешних функций, в том числе взаимодействие с другими службами и ОВД, фондами, общественными организациями, государственными и политическими деятелями. Все действия по исполнению этих функций характеризуются высоким разнообразием, быстрой сменой событий, многообразием выполняемых действий, сопровождаются множеством деловых и межличностных контактов с людьми как внутри, так и вне организационной системы.

Одна из основных функций руководителя – организация коммуникации подчиненных. От него зависит существование, развитие и успешность коллективной деятельности. В этой связи общение руководителя ОВД предстает как коммуникативная деятельность особого рода, протекающая в специфических условиях профессиональной деятельности, вовлекающая в свою сферу подчиненных сотрудников, в соответствии с их интересами, потребностями, мотивами. Немаловажную роль играет способность руководителя эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений. Не меньшее значение имеют: ориентированность руководителя в различных ситуациях общения, основанная на знаниях и чувственном опыте; способность эффективно взаимодействовать с окружающими благодаря пониманию себя и других при постоянном изменении психических состояний, межличностных отношений и условий социальной среды, т. е. его социально-психологическая компетентность.

В юридической литературе компетенция должностного лица определяется как система его полномочий (юридических прав и обязанностей) по осуществлению задач и функций, закрепленных за ним соответствующими нормативно-правовыми актами. Однако компетенция и компетентность должностного лица имеют различную природу. Согласно определению, приведенному в толковом словаре Д.Н. Ушакова, компетенция – круг полномочий, область подлежащих чьему-нибудь ведению (например, руководителю ОВД). Аналогично под компетенцией органов государственной власти и управления понимается система общих прав и обязанностей, которыми законодатель наделяет представительные учреждения, администрацию рассматриваемого звена для реализации управленческих функций в отношении подконтрольных охраняемых интересов.

Таким образом, **профессиональная компетенция** (от лат. *competentia* – принадлежность по праву) – круг вопросов, решение которых входит в обязанности руководителя.

В отношении содержания понятия **компетентности** руководящего состава в современной научной литературе нет единства. Наиболее широко используется определение компетентности как знания своей деятельности, существа выполнения работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.

Попытки научно определить это понятие были сделаны в связи с развитием науки управления и исследований субъективных факторов управления. Так, Г.С. Никифоров предложил рассматривать компетентность в широком (как степень общественной зрелости и образованно-

сти всех людей) и узком (как знания и умения руководителя) смысле слова [1].

В широком смысле слова компетентность может быть рассмотрена с трех сторон: как методологический принцип руководства и управления; как форма проявления сознательной общественной активности; как элемент социальной роли руководителя.

Наиболее распространенными являются следующие определения компетентности:

1. Компетентность выражает интеллектуальное соответствие руководителя тем задачам, решение которых обязательно для работающего на этой должности человека.

2. Компетентность находит отражение в количестве и качестве управленческих задач, сформулированных и решенных руководителем.

3. Компетентность является одним из компонентов личности или совокупностью известных ее свойств, обуславливающих успех в решении определенного круга задач.

4. Компетентность является одним из свойств проявления личности и заключается в эффективности решения проблем, встречающихся в сфере деятельности человека и осуществляемых в интересах данной организации.

Анализируя приведенные дефиниции, можно отметить, что постепенно компетентность рассматривается не как какое-то неопределенное необходимое для руководителя свойство, а как конкретно измеряемое качество личности. Компетентность руководителя поставлена в прямую связь с деятельностью, т. е. с результативностью решения проблемных задач. При этом вводятся психологические аспекты понятия «компетентность», указывается на связь компетентности с личностью – как в целом, так и с ее подсистемами.

Исследование компетентности руководителя в отечественных работах развивается в двух направлениях: в области управления, где компетентность руководителя связана с его профессиональной деятельностью, результативностью решения профессиональных задач и описывается в терминах профессиональной или управленческой компетентности, и в области социальной психологии, где компетентность руководителя предстает как свойство личности, атрибутивная характеристика руководителя, т. е. совокупность ее способностей, позволяющая осуществиться самому процессу управления во всей его полноте, и описывается в терминах социальной, личностной, коммуникативной, социально-психологической и конфликтологической компетентности.

В исследованиях социально-психологической компетентности руководителей различных отраслей деятельности, отечественных и за-

рубежных ученых, социально-психологическая компетентность была определена как мера связи объективной управленческой деятельности и субъективных возможностей личности, что объединяет два вышеизложенных подхода к рассмотрению данного понятия.

Социально-психологическая компетентность руководителя (как составляющая управленческой компетентности) рассматривается как определенный уровень развития его коммуникативных качеств, способность к адекватному межличностному восприятию и взаимодействию, умение предупреждать и разрешать конфликты в коллективе, оптимально сочетать различные стилевые приемы управления с требованиями служебных задач и с особенностями коллектива.

Социально-психологическая компетентность:

имеет свои предпосылки – социально-психологические характеристики человека (ценности, убеждения, установки, способности, мотивы, знания в области социальной психологии, разнообразный опыт участия в социальной жизни);

зависит от конкретного вида деятельности и ситуаций, которые возникают при ее осуществлении, от их напряженности, динамизма;

проявляется в конкретных результатах данной деятельности (так называемые внешние результаты, связанные с качеством разрешения тех или иных ситуаций, и личностные оценки деятельности – удовлетворенность субъекта данным результатом).

Согласно классификации, предложенной Е.А. Климовым, профессиональную деятельность по управлению людьми, к которой, в частности, принадлежит и руководство в ОВД, следует отнести к социоэкономическому типу «человек-человек». Это предполагает, что одним из главных направлений деятельности руководителя выступает организация коммуникации подчиненных. От него зависит существование, развитие и поддержание коллективной деятельности [2].

Б.Д. Парыгин связывает социально-психологический аспект руководства с фактом включения в процесс руководства и подчинения «человеческого фактора» в общую систему организации и управления социальными процессами [3].

Таким образом, понятие социально-психологической компетентности тесно связано с категорией общения, которое является значимой детерминантой совместной деятельности и, следовательно, может служить средством ее оптимизации. В то же время коммуникативная компетентность соотносится только с уровнем межличностных отношений, тогда как социальная компетентность как адаптивное явление проявляется на различных уровнях.

Социально-психологическая компетентность руководителя, реализующаяся в конкретной профессиональной деятельности, соотносится

со степенью развития служебного коллектива и характеризуется определенным уровнем адаптации руководителя к заданной социальной роли (уровнем социальной компетентности).

Социально-психологическая компетентность руководителя в ее развернутой, конкретной, продуктивной форме базируется не только на особенностях личности, но и на специфике его взаимодействия с подчиненными, обусловленной обстоятельствами профессиональной деятельности и поглощающей как обстоятельства межличностного взаимодействия, так и возможности самой личности. Она проявляется в восприятии и понимании руководителем своих подчиненных, в обращении и отношениях с окружающими, в глубине его психологического включения как в предметную, профессиональную, так и в коммуникативную деятельность, психологическую атмосферу, характеризующую состояние его межличностных отношений в коллективе ОВД и удовлетворенности результатами служебной деятельности.

Социально-психологическая компетентность руководителя ОВД находит выражение в его профессиональной готовности осознанно, своевременно и творчески решать многообразные задачи, вытекающие из динамических условий управленческой ситуации.

Рассматривая микроуровень системы управления ОВД (в рамках конкретной структурной единицы, где в качестве основного субъекта управления выступает деятельность руководителя, а объекта – деятельность подчиненных ему должностных лиц и подразделений) и субъектно-объектный ее «срез», необходимо учитывать качественное состояние всей системы, т. е. по основным группам закономерностей, механизмов и процессов. Таких групп (подсистем) можно выделить три: технико-экономическая, организационно-правовая и поведенческая (или социально-психологическая). Очевидно, что руководитель, как субъект управления, должен учитывать качественную, содержательную сторону управления на разных его уровнях, где и будет проявляться его соответствующая компетентность.

В социально-психологической подсистеме реализуется социально-психологическая компетентность руководителя, выступая как один из элементов всей системы управления в целом и в то же время, являясь самостоятельной системой, отражающей всю совокупность коммуникативных связей, социально-психологических процессов, механизмов и закономерностей развития отдельного ОВД.

Содержательная сторона управленческой деятельности руководителя определяется условиями деятельности коллектива, иерархическим уровнем и должностным положением субъекта управления.

Социально-психологический анализ позволяет выделить в управленческой деятельности руководителя следующие основные направления работы с подчиненными:

создание из совокупности сотрудников гармоничного единого целого – коллектива;

обеспечение выполнения совместных действий сотрудников ОВД на определенном отрезке времени при выполнении служебных задач;

организация эффективного взаимодействия между членами коллектива ОВД;

формирование личностных и деловых качеств сотрудников, управление морально-психологическим потенциалом и деловыми возможностями коллектива;

предупреждение, своевременное выявление и разрешение служебных конфликтов.

В то же время среди должностных обязанностей руководителя можно выделить ряд функций, предполагающих его взаимодействие с подчиненными на различных уровнях: обеспечение координации действий сотрудников по выполнению конкретных задач, стоящих перед ОВД; обучение, воспитание и личностное развитие подчиненных; изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников; регулирование социальных процессов в коллективе и формирование в нем благоприятного социально-психологического климата.

Такое целенаправленное воздействие на социально-психологические процессы в системе «руководитель-коллектив-сотрудник» в целях достижения желаемого конечного результата является функцией управления и требует от руководителя знания и учета психологических закономерностей совместной деятельности.

Успешность выполнения руководителем столь сложных функциональных обязанностей находится в прямой зависимости от его подготовленности к управленческой деятельности, в том числе и от уровня социально-психологической компетентности.

Руководитель ОВД, повышая уровень социально-психологической компетентности, более эффективно взаимодействует с различными субъектами системы «руководитель-коллектив-сотрудник», что приводит к совершенствованию управления, так как вся система регулирования в ОВД пронизана взаимозависимыми связями на уровне всех ее подсистем. Соответственно этому можно выделить объективные, объективно-субъективные и субъективные условия формирования социально-психологической компетентности руководителя.

Анализ комплекса системообразующих связей, относимых к управленческой деятельности руководителя ОВД, и системный подход в пред-

ставлении социально-психологической компетентности как системного образования позволяют установить ее модель и определить условия оптимизации социально-психологической подготовки руководящих кадров ОВД.

Список использованных источников

1. Лисицин, В.В. Компетенция местных органов государственной власти и управления в сфере организации и деятельности милиции : автореф. ... дис. канд. юрид. наук / В.В. Лисицин. – М. : Академия МВД СССР, 1991.
2. Климов, Е.А. Психология управления : учебник / Е.А. Климов. – М., 2010.
3. Парыгин, Б.Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б.Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб. : Питер, 2000.

УДК 351.741

А.А. Матчанов

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Основной целью постановления Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 г. № ПП-10 «О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и ориентированию их работы на более тесное взаимодействие с населением» является преобразование органов внутренних дел (ОВД) в народную профессиональную структуру в качестве надежного защитника населения. Данным нормативным актом были утверждены Кодекс профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, Положение о Департаменте духовно-просветительской работы и кадрового обеспечения Министерства внутренних дел Республики Узбекистан и «Дорожная карта» комплексных мер по повышению уровня кадрового потенциала в органах внутренних дел [1].

Данные правовые документы направлены на формирование у сотрудников ОВД чувства высокой ответственности, отношения к служебным обязанностям с честью, совестью, искреннего осознания долга перед Родиной и народом, беспрекословного соблюдения общепринятых в обществе морально-нравственных норм.

Непосредственными исполнителями вышеуказанных нормативно-правовых актов являются руководители ОВД различного уровня, кото-