

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-

рые должны обладать необходимыми знаниями в различных областях, в том числе и в психологии управления.

В современных условиях в профессиональной деятельности руководителей различного уровня ОВД выработана определенная доктрина психологии культуры управления. Эта доктрина служит методологической базой для изучения современных требований к руководителям ОВД [2]. Кроме того, наиболее важной чертой руководителя является то, что он должен не только помнить свои обещания, но прежде всего выполнять их. Руководитель должен обладать психологическими качествами культуры управления, создающими благоприятный коммуникационный климат в руководимом им коллективе. Он должен быть аналитиком и видеть дальше других, думать масштабнее и соответствовать требованиям, предъявляемым к современным условиям культуры управления в деятельности правоохранительных органов.

Руководитель ОВД должен заботиться прежде всего о качественном выполнении своего служебного долга, что находит свое отражение в престиже и авторитете складывающейся в процессе приобретения необходимых качеств психологии культуры управления, определяющих эффективность его служебной деятельности.

Истинное должностное лицо – это тот, кто относится ко всем одинаково мудро. Конечно, есть разные люди, среди которых есть те, которые не имеют представления о психологии культуры управления. А поэтому в высших учебных заведениях системы МВД необходимо преподавать предметы, связанные с юридической психологией и социальной коммуникацией [3].

В целом авторитет руководителя ОВД в психологии культуры управления основывается на принципах современного управления в обычных и особенных условиях, уважения и доверия подчиненных, что непосредственно влияет на эффективность выполняемых задач в обеспечении общественной безопасности. Для этого от руководителя требуется наличие знаний психологической культуры управления при осуществлении организационного, креативного, творческого подхода, патриотизма, инициативы, умения принимать правильные решения в чрезвычайных ситуациях, умения вести за собой сотрудников, ответственность, настойчивость и умения заботиться о людях и решать их проблемы [4].

Репутация (авторитет) руководителя в ОВД определяется подчиненностью вышестоящим руководителям. Принятие управленческих решений для руководителей и обеспечение их выполнения, привлечение исполнителей для обеспечения выполнения этих решений (при необходимости, путем принуждения) требует, чтобы руководитель имел соответствующий авторитет. В этом случае становится важным наличие

границы управленческой власти. Поэтому правовой статус руководителя – главный инструмент укрепления его авторитета.

Реальная личная репутация руководителя обуславливает его способность управлять личным составом, эффективно организовывать деятельность имеющимися силами и средствами.

Согласно научно-практическому анализу сущность личной репутации руководителя может быть разделена на две системные части, в зависимости от метода управления в формальной системе, в которой действует руководитель.

В первой системной части личная репутация (авторитет) руководителя складывается из следующих элементов: официальный статус в системе; репутация (авторитет); наличие высшего образования; практический опыт; право принимать решения; наличие полномочий решать кадровые вопросы; следование строгим инструкциям; право на материальное стимулирование; подчиненность лиц, назначаемых на должность.

Во второй системной части личный авторитет руководителя складывается из следующих элементов: интерес и творческий подход; искусство стратегического управления; общее руководство; искусство сотрудничать; умение планировать деятельность; умение мотивировать деятельность исполнителей; физическое и психическое здоровье; учет изменений и их использование; высокий управленческий и информационно-аналитический потенциал.

Сущность репутации (авторитета) руководителей ОВД может быть выражена в том, что обе системы из перечисленных выше типов являются взаимно гармоничными. Это обеспечивает основу для того, чтобы система формировала определенные представления о том, каким должен быть руководитель в сфере управления коллективом [5].

Хотя эти представления различны в каждой системе, в принципе они взаимно гармоничны. Именно на основе этих систем у коллектива возникают требования к личным качествам и поведению руководителя, поведению и методам управления. Эти требования специально не обсуждаются, они формируются в процессе неформальных отношений.

Применение современных требований к руководителю ОВД в системе управления отражается в следующем: новом понимании роли психологии культуры управления на всех уровнях системы (таких, как работа с персоналом и служение интересам народа); практическое применение современной теории системного управления (равенство ожидаемого результата и эффективности, эффективное и рациональное использование сил и средств) [6].

Руководитель при осуществлении защиты прав и законных интересов граждан, собственности физических и юридических лиц, конституционного порядка, верховенства закона, безопасности личности, общества и государства, а также призыве подчиненных сотрудников к высоким целям сам должен быть примером, настоящим лидером.

Для достижения этих целей руководителю необходимо объединить вокруг себя преданных делу сотрудников, которые рассматривают эти обязанности как свои личные. Но это должны быть не льстивые, ленивые сотрудники, а сотрудники, близкие по правовой культуре к руководителю, единомышленники, добросовестно служащие интересам народа. В таких условиях от современного руководителя требуется обращать особое внимание на личные и деловые качества кандидатов при наборе.

Таким образом, важнейшей особенностью руководителя ОВД является то, что он должен не только помнить о поставленных задачах, но и знать основы психологии культуры управления, организовывать и контролировать деятельность подчиненных. Руководитель должен соответствовать таким требованиям, как дальновидность, глубокий анализ деятельности, внимательность, а главное – служить людям, соблюдать строгую дисциплину и личную ответственность.

У таких руководителей качества напористости и справедливости находятся на одном уровне. В то же время внимательные, искренние и бдительные руководители, не имеющие профессиональных знаний и навыков, могут не иметь достаточного авторитета среди исполнителей.

Такие качества руководителей, как преданность своей профессии, искренний и добросовестный подход к служебным обязанностям, постоянное стремление к повышению своих профессиональных навыков, справедливость и принципиальность в решении проблем на работе, критика и правильное понимание критики, положительно воспринимаются окружающими [7].

Одним словом, психология культуры управления руководителей ОВД должна отвечать современным требованиям. Это способствует воспитанию руководителей нового формата, которые будут верны Родине, Присяге, обладать высокой культурой и патриотизмом. Инновационный характер психологии управленческой деятельности обуславливается тем, что руководители ОВД создают среду своей деятельности, организуя коллектив и руководя служебной деятельностью.

Внедрение качественно новой системы психологического обеспечения культуры управления в деятельности ОВД должно предусмотреть: привлечение на договорной основе специалистов-психологов и организацию психологических центров в системе ОВД; определение безусловной роли специалистов-психологов при назначении на должность и про-

ведении аттестации в ОВД путем внедрения процедуры обязательного ведения учета психологических портретов сотрудников.

Список использованных источников

1. 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: <http://www.lex.uz>. – Дата доступа: 15.02.2023.

2. Агзамова, Е.Ю. Факторы, определяющие проявления индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук / Е.Ю. Агзамова. – Т., 2001.

3. Қобилов, Ш.Р. Раҳбарлик маъсулияти – барқарорлик, хавфсизлик ва тараққёт гарови / Ш.Р. Қобилов. – Т. : Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2015.

4. Арифходжаева, И.Х. Ички ишлар идоралари сержантлар таркиби фаолиятини такомиллаштиришнинг психологик омиллари : психол. фан. ном. дис. / И.Х. Арифходжаева. – Т., 2011.

5. Кадыров, К.Б. Психологические аспекты готовности к выбору профессии и профессиональная диагностика (на примере учащихся 9-го класса) : дис. ... канд. психол. наук / К.Б. Кадыров. – Т., 2001.

6. Щепоткин, В.Г. Психологические аспекты укрепления законности в следственной деятельности : дис. ... канд. психол. наук / В.Г. Щепоткин. – Т., 1992.

7. Махмудов, Р.М. Шахс ҳуқуқий ижтимоийлашувининг назарияси ва амалиёти : психол. фан. доктори дис. / Р.М. Махмудов. – Т., 2011.

УДК 351.74 + 159.9:34

Е.Н. Мисун, А.А. Ластовский

ПСИХОЛОГО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ЦИФРОВОЙ ГИГИЕНЫ

Современное состояние цифровой сферы отмечается высоким уровнем доступа населения страны к источникам информации и коммуникации. Цифровое пространство стало движущей силой преобразований во всех сферах жизнедеятельности. Как и мировое сообщество, Беларусь ориентирована на развитие цифровых технологий, что неизбежно влечет за собой диверсификацию общественных отношений и появление новых киберугроз.

Лавинообразный рост информационных потоков актуализировал проблему профилактики цифровой безопасности граждан [1]. Об этом свидетельствует и статистика: в 2022 г. 70 % преступлений в Беларуси