

тической, ориентированной на внутренние ценностные регуляторы деятельности сотрудника, выходящие за рамки профессиональной этики и сопряженные с нравственными общечеловеческими ценностями. Их единство и качественный уровень создают нравственно-правовой комплекс, содержанием которого выступают единство должного и сущего, моральная надежность сотрудников, наличие антикоррупционной атмосферы в коллективе. Тем самым для системы психологического сопровождения не только важно, чтобы сотрудники четко выполняли свои функции. Далеко не безразлично при этом обеспечение моральности деятельности, недопущение вреда обществу, отдельному гражданину, в противном случае деятельность превращается в «антидеятельность», а правоохранные функции – в «антифункции» (Г.В. Суходольский).

Следует также учитывать, что общие критерии состояния правопорядка могут отражать общественно-приемлемый уровень деятельности органов внутренних дел, а это, по сути дела, среднее, не наивысшее для данных условий качество. Конечно, оно обеспечивает стабильное функционирование социально-экономической системы, когда не ставятся задачи высоких достижений и сама система не находится на подъеме своего развития. Этот уровень – базисный, уровень необходимого, но в условиях быстрых и крупных количественных изменений, когда необходимо достичь достаточного уровня, нужны иные методы и оценки достигнутого. Все это необходимо иметь в виду при анализе и обосновании критериев эффективности деятельности психологической службы.

Анализируемые показатели, как правило, группируются в три блока:

1. Показатели организации психологической службы (штатная численность, рабочая нагрузка на специалиста) и замещенная численность психологов, обеспеченность служебными кабинетами, комнатами специализированной психологической работы (комнатами психологической регуляции и т. п.).

2. Количественные показатели психологической работы (объем и результаты психодиагностической работы, количество проведенных сеансов психологической подготовки, коррекции, консультирования и т. п.).

3. Показатели работы с кадрами (показатели увольняемости, укомплектованности, состояния служебной дисциплины, суицидальная активность среди сотрудников, злоупотребление спиртными напитками и т. п.).

Таким образом, психологическое обеспечение профессиональной деятельности (с точки зрения организационно-штатной структуры психологической службы, охвата личного состава психологическими мероприятиями) оказывает позитивное влияние на основные показатели работы с кадрами органов, подразделений и учреждений внутренних дел, а именно: увольняемость, состояние служебной дисциплины, суицидальную активность, употребление спиртных напитков. Все это позволяет рассматривать его как одно из важнейших направлений работы с кадрами органов внутренних дел.

УДК 159.9:34

И.А. Кибак

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ПСИХОЛОГО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Процесс психолого-профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел (далее – сотрудников) воплощается в занятиях. Важнейшие формы их организации таковы: лекция, семинар, практическое занятие (подготовительное; тренировочное – тренировка, тренажер; контрольное), игры (имитационные, сюжетно-ролевые, инновационные, организационно-деятельностные), деловые тренинги, игровые упражнения, учение, самостоятельное занятие (самоподготовка), зачет, экзамен. Каждой форме занятий как для ее организации, так и методики присущи свои особенности, которые определяются спецификой методических принципов психолого-профессиональной подготовки в практических органах внутренних дел (принцип максимального приближения условий обучения к реальным оперативно-служебным, принцип психолого-педагогической технологичности, принцип сознательности и активности, принцип психологической профессиональной надежности, принцип алгоритмизации, принцип профессионализации учебных трудностей, принцип воспитывающего и развивающего обучения и др.), представляющих собой систему.

Особенности занятий обусловлены тем, что:

обучаются практические сотрудники разного возраста, уже имеющие профессиональное образование, практический опыт, поглощенные своей служебной деятельностью, оторванные от нее на занятия и часто не настроенные учиться и если ожидающие чего-то от занятия, то хотя бы какой-то помощи в решении проблем. В этой ситуации руководителю занятий необходимы особые методические приемы, чтобы включить обучающихся в учебу, вызвать у них интерес к занятию, привлечь и удержать их внимание, повысить активность;

занятие проводится, как правило, руководителями, которые в силу занятости профессиональной деятельностью порой не находят достаточно времени для подготовки к занятию и часто не владеют инновационными психолого-педагогическими технологиями, активными методами обучения;

многие занятия проводятся в служебных помещениях, слабо оборудованных учебными средствами, наглядными пособиями и имеющих недостаточное информационное обеспечение;

не всегда по месту дислокации ОВД есть учебная база, в идеале включающая криминалистические кабинеты (часто подвальные пространства, приспособленные под учебные – «магазин», «жилая комната»), криминалистические полигоны, полигон психолого-профессиональной подготовки, полосы препятствий, спортивный зал или площадка, тир.

На занятиях целесообразно широко применять методы учебных действий, которые предполагают использование методических приемов постановки и разъяснения заданий, объяснение порядка выполнения действий, рассказа обучаемого о порядке предстоящих действий, приостановки действий, исправления ошибок, снятия нормативов, самоанализа действий, группового разбора действий, многократного повторения действий, увеличения темпа выполнения действий, варьирования способов выполнения действий.

Заслуживают самого широкого применения такие методические приемы, как:

учебное психологическое моделирование реальных условий: создание внешней картины обстановки, моделирование умственных, волевых и эмоциональных трудностей, выбор места, времени и погодных условий, усложнение наблюдения

(например, одевания полупрозрачной повязки на глаза), имитация «выхода из строя» связи, имитация отдельных факторов реальной обстановки (огонь, дым, шум, звуки, опасность и др.);

воспитывающие: доказательства, словесное убеждение, внушение, эмоциональное воздействие, требования, одобрение, осуждение, убеждение на примере и личном опыте, побуждение к самооценке и самоанализу, сравнение, коллективная работа, соревновательные отношения, организация оказания товарищеской помощи отстающим, побуждение к взаимной поддержке и выручке; проявление руководителем справедливости, доброжелательности, демократизма, имитация ситуаций неудачи первой попытки решения задачи, поддержка тех, кто испытывает трудности, авансирование доверия и многие др.;

развивающие: активизация развиваемых качеств (мышления, внимания, памяти и др.), предоставление самостоятельности, побуждение к творческому поиску решения учебной задачи, создание повышенных трудностей, постановка перед проблемой, моделирование риска и опасности, побуждение и требование к проявлению определенных качеств (активность, настойчивость, психологическая готовность, бдительность и др.); обучение приемам самоуправления и саморегулирования (например, при наблюдении, оценке обстановки, подготовке и принятии решения); обоснование своего мнения обучаемыми; совместный поиск правильного вывода, решения, оценки; приучение к действию определенных факторов и т. п.

Методика конкретного занятия, решения той или иной психолого-педагогической задачи всегда складывается из отбора и компоновки различных психологических методов, методических приемов, средств и организационных мер. Успех достигается не отдельными методами и приемами, а именно их комплексом.

УДК 159.9:65

В.Н. Кивайко

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Понятие «эффективность» используется очень широко и применяется обычно в точном смысле слова: эффективно то, что приводит к результату; эффективный – значит действенный.

Эффективность управленческого труда – это соотношение ее полезного результата (эффекта) и объема использованных или затраченных для этого ресурсов. Формирование и реализация полезного эффекта управленческой деятельности выступает как длительный процесс, растянутый иногда на месяцы и даже годы. Оценить эффективность управления значительно сложнее, чем эффективность производства. Процесс управления можно разбить на отдельные этапы и операции, выделяя при этом взаимосвязанные между собой промежуточные (локальные) и конечные результаты деятельности органа управления в целом и его отдельных звеньев. Промежуточные результаты неодинаковы по своей значимости. Главные из них – обобщения, новые идеи, концепции, воплощенные в соответствующих решениях и планах. Кроме того, каждое звено управления, а также отдельные специалисты подготавливают для руководства разработки, нормативные и справочные материалы. Эти промежуточные результаты называются вспомогательными. Однако их качество во многом предопределяет результативность управления в целом и должно быть предметом соответствующего анализа и оценки.

Обобщающие оценки эффективности управленческой деятельности выражают конечные результаты функционирования управляемого объекта – цеха, предприятия. Можно принять хорошее своевременное решение, сбалансированный план, однако это еще не гарантирует высокую эффективность: нужны организационные, контрольные, стимулирующие, воспитательные меры воздействия на коллектив, чтобы реализовать намеченные цели с наименьшими затратами. Сами по себе управленческие решения или план – только предпосылка для получения полезного эффекта производственной деятельности совокупного работника, частью которого выступает управление. Нельзя ожидать высокой эффективности, если принятый план или решение плохо обоснованы, не обеспечены ресурсами. Но, с другой стороны, хороший план или решение также могут быть не выполнены из-за невысокого уровня организаторской работы на последующих этапах.

Эффект управленческой деятельности не сводится только к экономическим результатам. Большое значение имеет и социальный эффект. Его значимость в управленческом труде весьма велика, но не имеет количественных измерителей. И вообще, принята качественная сторона полученного результата (эффекта) обозначать термином «критерий», а количественную – «показатель эффективности». Термин «критерий» употребляется в данном случае в его общепринятом смысле – признак, на основе которого оценивается факт, определение, классификация, мерило.

Различают два вида эффективности управленческой деятельности – экономическую и социальную. Их самостоятельность, конечно, относительна, так как они находятся в тесном единстве и взаимосвязи. По своей роли в обеспечении гармоничного функционирования в обществе они не равнозначны:

социальная эффективность как обобщающая, конечная и в этом смысле главная;

экономическая – как первичная, исходная и в этом смысле основная. На современном этапе наибольшее развитие получил критерий экономической эффективности управленческого труда, поскольку он позволяет количественно измерить эффективность в сфере труда.

Основой для оценки экономической эффективности управленческого труда является отношение суммы затрат на управление к объему производства или к стоимости единицы продукции. При этом очень важно учитывать такие характеристики, как соотношение:

темпов роста затрат на управление и объема прироста продукции или производительности труда;

объема прироста затрат на управление и объема прироста продукции, полученной за счет роста производительности труда;

между приростом затрат на техническое перевооружение и приростом затрат на управление.

Экономическая эффективность оценивается по уровню и динамике издержек на тот или иной вид управленческой деятельности. Однако сам факт экономии денег, времени или численности кадров управления будет показателем эффективности лишь в том случае, если качество управления, по крайней мере, не ухудшится. О действительной экономической эффективности управления можно говорить тогда, когда затраты на управление не изменились, а качество управления улучшилось; затраты на управление увеличились, но еще в большей мере улучшилось качество управления. Наиболее распространенным показателем определения эффективности управления является отношение общего или конечного результата производства к совокупным затратам по управлению (А.П. Егоршин «Управление персоналом»).