

А.Н. Пастушениа, заведующий кафедрой психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь, доктор психологических наук, профессор

УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

Эффективность деятельности органов внутренних дел существенно зависит от профессиональной подготовленности руководящих кадров, важнейшей составляющей которой является компетентность в сфере управленческой деятельности. Основу управленческой компетентности руководителя составляет умение осуществлять деятельность с учетом человеческого фактора. Это определяет важность психологического аспекта управленческой подготовки руководителей или, иначе говоря, управленческо-психологической подготовки. Она представляет собой усвоение комплекса психологических знаний, приобретение связанных с ними умений и навыков, а также формирование отношений, установок и других личностных свойств, определяющих готовность психологически правильно (оптимально) осуществлять управленческую деятельность. Психологическая правильность основывается на понимании психологии подчиненных и тех психологических последствий, которые порождаются деятельностью и поведением руководителя, выполнением им управленческих функций. Это требует развития у руководителей рефлексивного психологического мышления, выражающегося в оценке себя и своих действий с точки зрения их восприятия подчиненными сотрудниками и психологических последствий, а также способности их предвидеть.

Одной из наиболее распространенных форм управленческой подготовки руководителей ОВД выступает повышение квалификации в Академии МВД. Эта форма отличается краткосрочностью и поэтому нуждается в построении такого содержания обучения, которое дает основополагающие знания, наиболее важные для развития управленческо-психологической компетенции, актуализирует и развивает рефлексивное мышление применительно к управленческой деятельности, задает мотивацию самоконтроля в плане психологически правильного выполнения управленческих функций и проявления личных качеств. При этом обучение должно давать такие знания и представления, которые, при относительно небольшом их объеме, наиболее существенно влияют на правильное развитие индивидуальной управленческой концепции как системы взглядов, отношений, установок, определяющих эффективное осуществление деятельности.

Содержание профессиональной подготовки традиционно основывается на вычленении профессиональных функций и обучении их правильному осуществлению. Такие знания, касающиеся управленческих функций, являются необходимыми при повышении квалификации руководителей. Они предусматривают обучение психологически правильному осуществлению основных элементов управленческого цикла, включающего в себя: анализ положения дел, выработку и принятие управленческих решений, подготовку подчиненных к их выполнению, осуществление контроля и стимулирование деятельности сотрудников.

При повышении квалификации необходимо использовать подход, основанный на выявлении наиболее актуальных, сложных и проблемных вопросов осуществляемой деятельности. Четкое определение проблем, связанных с человеческим фактором, и формулирование их сущности, относящейся к психологии работников, уже само по себе является необходимым средством развития умений управленческо-психологического анализа. Проработка путей решения проблем развивает вторую сторону профессионального мышления руководителя, которая представляет собой выработку психологически оптимальных управленческих решений. Для современного этапа деятельности ОВД в качестве актуальных вопросов управленческой деятельности, связанных с человеческим фактором, выступают укрепление морального духа личного состава, формирование добросовестного отношения к выполнению служебных обязанностей, предупреждение коррупции и нарушений законности со стороны сотрудников, соблюдение ими транспортной дисциплины и др. К одной из относительно новых задач управленческой деятельности можно отнести повышение имиджа органов внутренних дел, что одновременно влияет на участие населения в оказании содействия их деятельности.

Важная задача и содержательная сторона повышения квалификации заключается в обучении эффективному решению профессиональных задач на основе внедрения положительного управленческого опыта, новых методов или стратегий организационной деятельности. Необходимо отметить еще один подход к построению содержания повышения квалификации руководителей, который нами систематически используется и показал свою эффективность для краткосрочного обучения. Он заключается в развертывании знаний от «конечного результата». Таким конечным результатом выступает, с одной стороны, повышение индивидуального профессионального потенциала подчиненных сотрудников и профессионального потенциала служебного коллектива в целом, а с другой – его максимальная реализация, на основе создания психологически оптимальных организационных условий и правильно-

го осуществления руководителем управленческих функций. Конкретизируя, отметим, что профессиональный потенциал сотрудника включает ряд составляющих:

профессиональная подготовленность, которая заключается в обогащении профессионального опыта и развитии стремления к саморазвитию, квалификационному росту;

мотивация добросовестного выполнения служебных обязанностей, которая обеспечивает не только высокую исполнительность, но и инициативу, самостоятельность, самоотдачу в служебной деятельности;

правильная ориентация в целях деятельности, которая выражается в стремлении обеспечивать социально положительный результат (укрепление правопорядка), а не интересы «служебного спокойствия» и благополучного положения дел по формальным показателям либо явно личные интересы, не отвечающие интересам служебным;

правовая и моральная устойчивость, основу которой составляет преданность принципам законности и личное достоинство в моральной порядочности и бескорыстии;

положительный эмоциональный настрой, способствующий продуктивной работе, а также наличие физических и нервно-психических ресурсов у сотрудника для осуществления деятельности (максимальное снижение факторов его психологического выгорания).

Для профессионального потенциала служебного коллектива наряду с указанными индивидуальными его составляющими важнейшим элементом выступает психологический климат, который выражает характер межличностных отношений, а именно проявление взаимного уважения, взаимопомощи и взаимной ответственности, а также оптимистичный эмоциональный настрой и общепринятые критерии уважения профессионализма, добросовестности, моральной порядочности сотрудников коллектива (эти качества определяют уважение в коллективе).

Основываясь на этих составляющих профессионального потенциала сотрудников и служебного коллектива в целом рассматривается правильная реализация каждого из основных элементов управленческого цикла: как необходимо их осуществлять, чтобы обеспечивать развитие каждой из составляющих профессионального потенциала сотрудников и коллектива.

Еще одна важная сторона содержания обучения руководителей заключается в создании педагогическими средствами предпосылок для самокорректировки личных качеств. Особое значение имеет ослабление влияния стереотипов, выражающих управленческий ригоризм, авторитарно-карательный стиль, прагматическое (эксплуатационное) отношение к сотрудникам и в то же время развитие стремления проявлять качества, присущие «формирующему», «созидающему» руководителю.

На наш взгляд, при построении содержания повышения квалификации по управленческой деятельности должны оптимально сочетаться все эти подходы. Такое содержание должно предусматривать усвоение, в первую очередь, конечного психологического результата управленческой деятельности, в качестве которого выступает развитие и продуктивная реализация профессионального потенциала сотрудников и коллектива в целом. Это усвоение означает не только приобретение конкретных и детализированных знаний об указанном результате, но и понимание его определяющей роли в эффективном управлении, и самое главное, в ориентации мотивации руководителей именно на его достижение. Для этого необходимо использовать в преподавании убеждающий стиль, ставить вопросы, отвечая на которые слушатели сами придут к выводам об определяющей роли указанного конечного результата как внутренней причины добросовестной служебной деятельности подчиненных. Ориентируясь на этот конечный результат, должно изучаться правильное осуществление основных элементов управленческой деятельности, которое обеспечит формирование, развитие и реализацию профессионального потенциала личного состава. После освоения этих относительно общих вопросов должна осуществляться проработка психологически оптимальных и эффективных путей (методов, форм) организационной деятельности по решению актуальных и проблемных вопросов в деятельности ОВД. При проработке этих путей также должно осуществляться изучение положительного опыта, новых организационных методов и форм.

Ф.В. Пекарский, начальник кафедры философии и идеологической работы Академии МВД Республики Беларусь, кандидат философских наук, доцент

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА ИДЕОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Высокая ценность и привлекательность получения дополнительного образования лицами различного уровня квалификации обусловлены прежде всего возможностью значительно повысить качественный уровень собственной профессиональной подготовки, расширить область персональных компетенций и мастерства. Система дополнительного образования нацелена на развитие не только знаниевой, но и компетентностной культуры обучающихся, приобретение ими комплекса практически ориентированных навыков и умений.