

ние его членов по отношению друг к другу или к обществу, социальным нормам и непосредственно сам человек как личность, субъект будущих событий, поведения, деятельности.

В изучении индивидуальных социальных ожиданий акцент ставится на особенностях психической деятельности, связанной с предвосхищением будущих событий, поведения, деятельности, выполнения социальных ролей и функций, их результатов.

По критерию активности (по оценке И.С. Поповича) допустимо разделение социальных ожиданий на активные-пассивные. При этом, выделяя подтипы пассивных ожиданий (вероятностные ожидания, ожидания кого-то, чего-то или на что-нибудь надежды, упования прогнозирования), остальные в силу их произвольности следует относить к активным ожиданиям. Вероятностные ожидания (экспектации-предсказания) обуславливают вероятностный характер исполнения социальной роли с учетом индивидуальных особенностей «исполнителя» и конкретной ситуации. В контексте выполнения социальных ролей оправданно выделение ролевых ожиданий, подтипами которых являются возрастные, гендерные и профессиональные ожидания. По отношению к самому человеку – это личностные или самоожидания; по проявлению направленности поведения индивида – ситуативные и жизненные ожидания.

В зависимости от проявления поведения человека ожидания могут носить фрагментарный, ситуативный характер либо длительный, постоянный характер, сочетать в себе широкий спектр проявлений жизненных ролей, которые являются стойкими формами социального поведения и деятельности человека.

Разработка критериев дифференциации СПО требует дальнейшего теоретического осмысления и эмпирического обоснования. Прежде всего целостному пониманию СПО способствует их рассмотрение как вида социальных ожиданий, что позволяет лучше уяснить их функции, генезис и психологические механизмы в детерминации социально значимого поведения, а также выделить их особенности, имеющие криминогенный характер.

Сформированные в образовательном процессе обучающимися комплексные навыки и умения распознавания и оценки СПО объектов профессиональной заинтересованности позволят им обоснованно, последовательно и грамотно выбирать вектор приложения усилий по применению мер психолого-педагогического воздействия с целью эффективного и уверенного формирования у осужденных устойчивых установок правомерного поведения и образа жизни.

УДК 351.74:32.001

Н.Н. Вакулюк

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ

Современные условия развития общества предъявляют к профессиональному уровню сотрудников ОВД высокие требования: компетентность, мобильность, способность находить выход в ситуациях с высокой степенью риска, грамотная организация выполнения профессиональных задач, психическая устойчивость. Формированию данных качеств отводится большое внимание наряду с профессионально-прикладной физической подготовкой сотрудников.

Профессионально значимые качества можно определить как специальные способности сотрудника, влияющие на формирование профессиональной культуры как единства знаний, ценностей, норм, навыков и умений осуществления профессиональной деятельности.

В основе профессиональной компетентности – профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

Оценка профессиональной пригодности сотрудника ОВД проводится в целом по результатам его правоохранительной деятельности и носит комплексный характер, в основе которого – критерии, характеризующие эффективность и качество его работы. К ним относятся:

во-первых, профессиональная пригодность/непригодность. Оцениваются по объективным критериям, показателям эффективности его труда в виде конкретно достигнутых им результатов;

во-вторых, отдельная группа критериев профессиональной пригодности – характеристики деятельности и личности кандидата, данные ему вышестоящими руководителями и отраженные в различных документах личного дела (например, инициатива, добросовестное и ответственное отношение к делу, владение профессиональными навыками);

в-третьих, психологические критерии индивидуально-психологических качеств и свойств профессиональной пригодности сотрудника.

В силу того что общественное мнение имеет статус социального института, функционирование любого государственного органа невозможно без оценки общественного мнения.

Общественное мнение о деятельности органов внутренних дел – это совокупность распространенных в обществе оценок, суждений и взглядов на социально значимые для большинства населения проблемы, связанные с правоохранительной деятельностью. Изучать общественное мнение о сотрудниках ОВД – значит выявлять эти оценки, суждения и взгляды населения с целью использования для повышения эффективности управления силами и средствами различных служб и подразделений того или иного органа внутренних дел.

Общественное мнение формирует собственную оценку профессиональным качествам сотрудников ОВД на основе конкретных действий при исполнении служебных обязанностей, и, как следствие, к деятельности ОВД возникает либо доверие, либо недоверие. Чем выше степень профессионализма сотрудников ОВД, тем выше уровень доверия и сильнее их авторитет среди населения.

По данным мониторинга МВД, в 2016 г. (опрошено 20 тыс. человек) возросло число граждан (+2,1 %), отметивших профессионализм милиционеров при исполнении служебных обязанностей, что составило 34,8 %. Лучшими профессиональные качества должностных лиц ОВД признали жители Витебской области (37 %). На вежливость и внимательность сотрудников милиции к проблемам заявителей обратили внимание 44,7 % (+2,5 %) участников анкетирования. По мнению людей, лучшей культурой поведения обладают милиционеры Минской, Гомельской и Гродненской областей, на что указали 45,8; 45,2 и 45 % респондентов соответственно. Что касается деятельности участковых инспекторов милиции, то в ходе анкетирования была проанализирована эффективность оказания ими помощи населению, в том числе качество рассмотрения заявлений и сообщений граждан. Результатами обращения к этим сотрудникам удовлетворены 68,7 % респондентов. Тем не менее 23,3 % указали, что их заявление рассмотрено формально.

Наибольшее число участников анкетирования, отметивших результаты рассмотрения их заявлений как качественные и объективные, проживает в Витебской (51 %), Гомельской и Гродненской (по 49 %) областях. Менее всего удовлетворены принятыми мерами минчане (38,5 %).

Институтом социологии НАН Беларуси в 2018 г. проведен республиканский социологический опрос населения (опрошено 2 136 человек) об эффективности работы ОВД на местном административно-территориальном уровне. По полученным данным среди проявляемых сотрудниками милиции профессионально значимых качеств нравственно-позитивного характера являются: вежливость (19,1 %); внимательность (13,5 %); профессионализм (12,5 %); аккуратность и терпение (11 %); ответственность и отзывчивость (10 %); коммуникабельность и смелость (9 %); чувство юмора (8,1 %); справедливость (6,6 %); толерантность (3,7 %), эрудиция (3 %). Также респонденты выделили и качества нравственно-негативного характера: грубость (8,9 %); равнодушие (7,6 %); бестактность (6,5 %); пассивность (6,1 %).

Сельские жители по сравнению с горожанами в большей степени выделяют наличие следующих профессионально значимых качеств у сотрудников ОВД: вежливость (24,1 и 17,3 % соответственно), внимательность (13,9 и 10 %), коммуникабельность (12,8 и 7,6 %), аккуратность (13,9 и 10 %), терпение (13,7 и 10 %). Горожане чаще сельских жителей сталкиваются с проявлениями со стороны сотрудников ОВД бестактности (соответственно 7,1 и 4,9 %), пассивности (6,8 и 4 %), равнодушия (9,1 и 3,4 %). Профессионализм примерно в равной степени отмечают жители сельской и городской местности (соответственно 13,5 и 11,7 %). Относительно региональных различий у сотрудников ОВД профессионализм – средний показатель по стране (12,2 %) представлен в наибольшей степени населением Гродненской (16,6 %), Гомельской (16,2 %) и Могилевской (15,5 %) областей. Наиболее низкий показатель профессионализма отметили жители Минской (7 %), Брестской (9,5 %), областей, а также г. Минска (9,8 %).

Таким образом, по результатам данных опросов значимыми качествами сотрудника ОВД являются внимательность, вежливость и профессионализм. По региональным различиям в период с 2016 по 2018 гг. жители Гомельской и Гродненской областей в большей степени удовлетворены профессионализмом ОВД, а жители г. Минска, наоборот, считают, что сотрудники ОВД имеют низкий показатель профессионализма.

Мониторинг показал, что оценка населением качества разрешения обращений в ОВД не претерпела существенных изменений. При этом уменьшилось количество опрошенных, которые считают, что милиционеры относятся к рассмотрению дел формально.

Подводя итог, важно отметить, что общественное мнение играет одну из ключевых ролей в формировании оценки профессионально значимых качеств сотрудников ОВД.

Результаты социологических опросов, мониторинги по поводу профессиональных качеств позволяют:

учитывать в процессе профессионального отбора кадров, обучения и переподготовки сотрудников органов внутренних дел, а также при проведении идеологической и воспитательной работы с ними;

обеспечивать прогностической поддержкой в решении ключевых организационно-управленческих и кадровых проблем;

использовать результаты для составления комплексной программы морально-психологической подготовки профессионально-личностных качеств сотрудников ОВД по видам профессиональной деятельности.

УДК 378:796.071.4

М.А. Гамола

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Человеческий потенциал является главным ресурсом и движущей силой любой организации. Для успешной управленческой деятельности современный руководитель должен обладать соответствующим потенциалом (лат. *potentia* – сила, возможность), т. е. совокупностью всех имеющихся возможностей, средств в профессиональной области или сфере. В частности, профессиональный потенциал субъекта труда включает совокупность возможностей человека, позволяющих успешно заниматься профессиональной деятельностью.

Современные условия развития пространства выдвигают новые требования к личности руководителя, ее внутренним резервам. В этой связи проблема психологического потенциала приобретает первостепенное значение. По мнению В.И. Черненилова, такой потенциал представляет собой совокупность реально проявляемых и остающихся невостребованными психологических качеств руководителя, соотносенных с системой требований, предъявляемых к нему как главному элементу системы управления. Для руководителя психологический потенциал выступает важнейшим условием успешной профессио-