

нальной деятельности. Без знания психологии подчиненных, без умения воздействовать на них сложно реализовывать индивидуализированный подход в управлении. В полной мере эта закономерность сказывается на деятельности руководителя правоохранительного органа.

Многие авторы предпочитают говорить не о строгой научно обоснованной системе психологических требований к руководителю, а, скорее, об определенной «полезной рабочей схеме», в которой, по мнению авторов, согласно энциклопедии юридической психологии можно выделить интеллектуальные, эмоциональные, мотивационные и деловые характеристики, понимание себя и окружающих, характеристики общения и пр. Применительно к деятельности руководителя правоохранительного органа его психологический потенциал структурно может включать следующие элементы: определенные профессионально-важные качества, индивидуальную управленческую концепцию руководителя, ценностно-целевой и мотивационный компоненты, управленческую подготовленность, готовность к деятельности, эмоционально-волевую устойчивость, психологическую и правовую компетентность и др.

К некоторым поведенческим признакам зрелого психологического потенциала следует отнести:

способность быстро установить контакт с другими людьми (прежде всего с подчиненными);

быстрое и точное отражение психологических особенностей других людей;

способность мысленно «поставить» себя на место подчиненного и «посмотреть» на происходящее его глазами;

склонность к психологическому анализу и объяснению поведения собственного, подчиненных и граждан;

адекватное и справедливое распределение обязанностей в служебном коллективе с учетом индивидуальных особенностей и возможностей подчиненных;

способность к оперативному анализу взаимоотношений, складывающихся у подчиненных;

наличие психологического такта, проявляемого в чувстве меры во взаимоотношениях с подчиненными, чуткости, внимательности, простоте, естественности в общении и чувстве справедливости;

способность правильно и быстро выбрать момент управленческого воздействия;

способность сохранять высокую стрессоустойчивость в разнообразных ситуациях повседневной управленческой деятельности и др.

Оценивая психологический потенциал руководителя, следует подходить к нему не столько как к имеющимся и в некотором смысле статичным психологическим возможностям личности, а как к системе постоянно возобновляемых и умножаемых интеллектуальных, психологических, волевых и пр. ресурсов. Перефразируя известное выражение психолога Г. Олпорта, можно сказать, что личность руководителя – это, скорее, переходный процесс, чем законченный продукт. В ней есть некоторые стабильные черты, но в то же время она постоянно меняется.

По нашему мнению, совершенствование указанных элементов психологического потенциала руководителя правоохранительного органа позволяет серьезно повысить эффективность управленческой деятельности. Таким образом, изучение проблемы психологического потенциала руководителя правоохранительного органа является актуальной исследовательской задачей.

УДК 351.74

И.Н. Генец

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Важным направлением развития современных ОВД является качественная профессиональная подготовка кадров. В процессе профессионального становления этап профессиональной адаптации занимает одно из важных мест. Выделяют три взаимосвязанных и взаимообусловленных этапа профессиональной адаптации:

доузовский связан с профессиональной ориентацией. Происходит знакомство с миром профессий, определение сферы будущей профессиональной деятельности, выявление мотивации, склонностей, личностных качеств, предпосылок к избираемой профессии;

вузовский связан с профессиональной подготовкой. Осуществляется формирование и корректировка профессиональной ориентации, развитие профессиональных умений и навыков, качеств личности, востребованных профессией, становление и развитие профессионального самосознания и др.;

послевузовский связан с профессиональной деятельностью. Происходит приспособление к условиям работы, службы, коллективу, новому социальному статусу, т. е. профессиональное и личностное «вхождение» в профессиональную деятельность, реализация личностного и профессионального потенциала специалиста.

На базе УВД Гродненского облисполкома реализуется следующая система профориентационной работы с молодежью. Тесное взаимодействие налажено с Гродненским областным кадетским училищем, осуществляющим подготовку специалистов с опорой на четко выраженную профориентационную составляющую. К основным задачам деятельности данного учреждения образования относятся: обеспечение получения кадетами общего базового и общего среднего образования, а также необходимых для выбора профессии первичных знаний и навыков военного дела, службы в ОВД, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям; патриотическое воспитание, формирование у кадетов чувства верности конституционному долгу по защите Республики Беларусь, дисциплинированности и ответственности, стремления к овладению профессией для прохождения воинской службы, службы в органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям.

Кроме работы с областным кадетским училищем организовано взаимодействие со школами города: с 1 сентября 2018 г. на базе 27 школ психологами управления внутренних дел проводится работа по определению профессиональной мотивации на ранней стадии становления учащихся. Сегодня установлено, что 70 % мотивированных к службе в ОВД составляют представительницы слабого пола.

Очень важным мероприятием для подбора кандидатов для поступления в Академию МВД Республики Беларусь является проведение дней открытых дверей с участием представителей учреждений образования ведомства, где будущим абитуриентам рассказывают об особенностях курсантской жизни. С целью более ранней профориентации в УВД Гродненского облисполкома в апреле 2019 г. запланировано проведение ряда образовательных мероприятий с учащимися 9–10 классов общеобразовательных школ для оказания помощи в определении места учебы и дальнейшей работы. В подборе кадров на службу в ОВД и популяризации службы важную роль играют личное участие руководства управления в профориентационной работе в учреждениях высшего образования города Гродно, в ходе таких встреч выпускники видят заинтересованность руководителей в комплектовании подразделений кадрами.

Не остаются без внимания и действующие молодые сотрудники ОВД. В ходе идеологического сопровождения служебной деятельности осуществляется еженедельное информирование личного состава, продолжается проведение воспитательно-профилактической акции «Дойти до каждого». Ранее в ходе проведения данной акции больше внимания уделялось проведению индивидуальных собеседований с молодыми сотрудниками, осуществляемых с целью контроля за прохождением периода адаптации к новым условиям службы. Сегодня используется метод посещения по месту жительства для изучения не только условий проживания, но и окружения молодых правоохранителей. Иногда результатом были меры по перемене местожительства милиционеров (от пьющих родственников в благоустроенные общежития).

На постоянной основе при проведении учебно-методических сборов с сотрудниками подразделений проводятся практические тренинги по способам поведения и избегания конфликтных ситуаций, методам самостоятельной стабилизации эмоционального состояния после стресса.

Особое внимание уделяется подготовке руководящих кадров для подразделений УВД Гродненского облисполкома. С резервом кадров по номенклатуре МВД и учетно-контрольной номенклатурам непосредственно работает начальник УВД, что придает особую значимость данному направлению подготовки кадров. Ежеквартально докладывается ход подготовки резерва к возможным кадровым назначениям, осуществляется постоянный мониторинг обучения сотрудников в системе ЕСО. Все кандидаты к планируемым назначениям в обязательном порядке направляются на обучение в Академию МВД Республики Беларусь. В настоящее время из 20 начальников РОВД 14 обучаются или уже закончили обучение в практико-ориентированной магистратуре Академии МВД Республики Беларусь. Назначение на руководящие должности сотрудников с предельным званием по должности «полковник милиции», не прошедших обучение в магистратуре, и не получивших управленческое образование, не проводится.

На современном этапе, как и планировалось ранее, в работе с резервом кадров реализуется управленческая модель; каждый руководитель, чтобы быть назначенным на вышестоящую должность в обязательном порядке двигается «по карьерной лестнице» по горизонтали «карьерной лестницы» (отработав в одном коллективе перемещается на равнозначную должность в другие РОВД). Это позволяет изучить морально-деловые качества сотрудника, проверить его способность к быстрой адаптации к новым условиям службы, и при успешном прохождении службы в новом коллективе он может рассматриваться на вышестоящую должность. Ротации первых заместителей начальников РОВД по согласованию с МВД проведены в Дятловском и Кореличском РОВД. На должности заместителей начальников РОВД сотрудники в коллективах, где проходили службу ранее, назначаются только в исключительных случаях, в основном идет назначение на вышестоящие должности из одного РОВД в другой, не всегда соседний. Это дает возможность привносить новое из одного милицейского коллектива в другой, укрепляет морально-психологическую устойчивость руководителя. Такие назначения прошли в Волковысском и Мостовском РОВД. Основной принцип работы с кадрами в работе УВД Гродненского облисполкома видеть в каждом сотруднике личность, с его особенностями и запросами.

Таким образом, в профессиональной ориентации существенную роль играет раннее выявление и развитие профессиональной пригодности, т. е. соответствие психологических особенностей человека требованиям соответствующей профессии. Любая работа требует от человека определенной скорости, темпа выполнения, умения переключаться с одного типа заданий на другой, концентрации внимания и т. д. В некоторых профессиях эти требования выступают на первый план, создавая трудности для овладения ими. Перечень таких профессий невелик и практическая деятельность сотрудников ОВД к ним относится.

УДК 378.634.02

В.Л. Голубев

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КУРСАНТА

Авторитет юриста, сотрудника ОВД находится в прямой зависимости от их владения коммуникативной культурой, речевым мастерством.

В Академии МВД Республики Беларусь формирование коммуникативной культуры осуществляется в рамках педагогического процесса, как реализация целей образования и воспитания, как взаимодействие педагогов и обучающихся. Для формирования коммуникативной культуры курсантов Академии очень важно само содержание обучения, а также формы и методы подготовки для получения эффективного результата на выходе.