

ДЕТЕРМИНАЦИЯ СТАРАТЕЛЬНОГО ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЕЕ УЧЕТ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

Старательное осуществление профессиональной деятельности необходимо для получения высокого качественного и количественного ее результата. Такое осуществление деятельности выражает проявление готовности работника осуществлять деятельность наиболее правильно и достичь наилучший результат. Эту готовность можно рассматривать как состояние работоспособности, как проявляемую работником деятельностную позицию. Анализ детерминации такого состояния является полезным для разработки рекомендаций по эффективному управлению персоналом в сфере государственной службы. Отметим ряд положений по данному вопросу применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел.

1. Готовность старательно осуществлять служебную деятельность включает ряд составляющих:

целевую установку, выражающую намерение сотрудника качественно выполнять работу и достичь наилучшего результата; актуализированные знания, умения, способности, необходимые для качественного осуществления деятельности. Это выражается в четком понимании того, что и как необходимо делать, какого результата достичь, как справиться с возможными проблемами и трудностями;

мотивацию труда – комплексное побуждение, имеющее содержание и интенсивность, которое влияет на целевую установку и волевые усилия;

мобилизованность воли для высокой напряженности труда и преодоления трудностей;

эмоциональное состояние, способствующее высокой работоспособности, которое влияет на мотивацию, целеполагание и силу воли;

физические силы и нервно-психические ресурсы, необходимые для напряженной работы.

Состояние высокой работоспособности и старательности детерминируется внутренними и внешними причинами, а также факторами, присущими характеру и результату самой деятельности.

2. Внутренними причинами старательной работоспособности являются профессионально важные личностные свойства, которые образуют профессиональный потенциал личности. Они включают:

целеориентирующие свойства – личные принципы и привычки работать добросовестно, соблюдая требования законодательства и государственные интересы, стараясь обеспечить высокое качество и эффективность работы, совершенствуя ее содержание и результат. Такие свойства во многом определяются ценностным отношением к государственным и служебным интересам, соблюдению законности и профессиональной этики, профессиональной совестью как развитым чувством личной ответственности за свой труд и дело, которому сотрудник служит;

мотивообразующие свойства – высокая ценностная значимость профессиональной принадлежности к службе в ОВД, положительное эмоциональное отношение к деятельности как интересной и достойной, адекватность материальных притязаний и толерантность в отношении к организационным и иным условиям деятельности, которые не всегда благоприятны;

профессиональная подготовленность – профессиональные знания, умения, навыки, опыт, способности, а также стремление к профессиональному самосовершенствованию;

качества профессионального поведения и взаимодействия во внешнем и внутреннем контурах служебной деятельности, такие как моральная порядочность, вежливость, дисциплинированность, устойчивость против совершения противоправных деяний и аморальных поступков;

психофизиологические качества, значимые для работоспособности, которые в большей мере определяют ее в экстремальных, конфликтных и иных неблагоприятных условиях.

Сотрудник, обладающий развитым профессиональным потенциалом, способен проявлять старательную работоспособность даже в неблагоприятных организационно-управленческих условиях, хотя они со временем окажут негативное влияние, что обусловлено адаптацией человека к условиям жизнедеятельности. С учетом значения профессионального потенциала сотрудников важной задачей в системе управления является не только профессиональный отбор, возможности которого весьма ограничены, но и развитие этого потенциала управленческими, воспитательными и образовательными средствами.

3. Внешними факторами, детерминирующими старательную работоспособность, являются оптимальные организационно-управленческие и социально-психологические условия деятельности. Их значение возрастает для сотрудников, не имеющих высокой личной предрасположенности к старательности в работе. Для таких сотрудников организация деятельности и управленческие влияния должны обеспечивать:

ясное понимание цели, задач и алгоритма осуществления служебной деятельности, выполнения определенных функциональных обязанностей, а также понимание возможных проблем и способов их решения. Это обеспечивается правильной постановкой задач, инструктированием и научением, включением в осмысление правильного осуществления служебных функций и во взаимобогащение профессионального опыта;

нацеленность на старательное осуществление деятельности и ее высокую мотивированность с блокированием уклонения от выполнения обязанностей и предупреждением мотивационного выгорания. Это обеспечивается систематическими и психологически правильными управленческими требованиями, постановкой выполнимых задач, личным примером руководителя и коллег, возвышением личного достоинства сотрудника в старательной деятельности, контролем качества и результативности деятельности, позитивным стимулированием старательной работы и негативным мотивирующим воздействием при уклонении от нее, справедливым распределением нагрузки и возложением ответственности, включением мотивирующих

взаимовлияний в коллективе, поддержанием позитивно-делового эмоционального настроя и др. Кроме того, для поддержания у сотрудников высокой мотивации старательного труда необходимо обеспечивать возможность реализации ими жизненно важных ценностей и интересов, связанных с семейной жизнью, материально-бытовым обеспечением, состоянием здоровья; наличие у сотрудников нервно-психических и физических ресурсов, необходимых для высокой работоспособности, что достигается рациональным планированием нагрузки и обеспечением возможности физического и нервно-психического восстановления сотрудников.

4. Проявляемая сотрудниками позиция при осуществлении служебной деятельности обусловлена характером самой деятельности и ее результатов. Так, результат деятельности может быть четко определенным либо не имеющим такой определенности и оценочных критериев, непосредственным либо отсроченным, неизбежно возникающим при старательном труде либо могущим не наступить в силу разных причин, вполне достижимым либо достижимым с некоторой вероятностью по независящим от сотрудника причинам, легко достижимым либо требующим большого напряжения и длительного времени (что снижает мотивацию), контролируемым по качеству или сроку, документированному, предполагающим высокую и строгую ответственность за ошибку или неисполнение в срок или не предполагающим ее, конфликтным и обременительным при добросовестном осуществлении деятельности или бесконфликтным при попустительском осуществлении, приемлемым или неприемлемым при низком качестве и т. д.

В связи с особенностями деятельности различных служб ОВД важное значение имеет оптимизация управления, которая должна обеспечивать ясность и конкретность процесса и результата деятельности, контролируемость ее качества и своевременности, справедливое и адекватное объективным возможностям распределение нагрузки и ответственности, понятное по критериям и справедливое стимулирование, реальную достижимость ставящихся задач, снижение «невыгодности» добросовестного исполнения обязанностей, а также снижение влияния на личное положение сотрудников независящих от них факторов.

УДК 378.016:159.9

Ф.В. Пекарский

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ В ФОРМИРОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Реалии правоохранительной практики свидетельствуют о существенном возрастании роли и значения психологических компетенций для эффективного решения задач профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Обучаясь в ведомственных учреждениях образования, будущие и действующие сотрудники практических подразделений заинтересованы в получении комплексных знаний, призванных расширить их профессиональный кругозор и обеспечить понимание психологической размерности конкретных правоприменительных ситуаций в ходе осуществления оперативно-служебной деятельности, сформировать навыки и умения применения психологических методов воздействия и урегулирования конфликтов в процессе реализации возложенных на сотрудников функций, выработать необходимый набор профессионально важных качеств личности, способствующих эффективному решению задач по предназначению.

Мы живем в эпоху серьезного пересмотра и обновления образовательных программ подготовки специалистов для всех сфер жизнедеятельности общества, включая систему обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь. Первым под решительное сокращение попал социально-гуманитарный и в некоторой мере естественно-научный блок учебных дисциплин. В перспективе высок риск почти полного исключения из учебных планов учреждений высшего образования тематики, контурно затрагиваемой в рамках общеобразовательной школы. А это не только вопросы этики, эстетики, культурологии, религиоведения, но и философии, социологии, политологии, психологии, педагогики... Ведомственные учреждения образования рискуют потерять базу для формирования комплексных профессионально важных качеств будущих работников правопорядка, и более того, школу взращивания специалистов узкой правоприменительной специализации.

Впрочем, важно не только иметь, но и умело использовать тот объем часов, который предусмотрен Министерством образования, по максимуму. Тематические модули психологической проблематики нами укрупнены и обобщены. Освещение многих нюансов психологии служебной деятельности носит предельно обзорный характер с целью наполнения матрицы восприятия проблемного поля психологического содержания профессиональной деятельности сотрудников ОВД уже на последующих этапах обучения (при переходе к дисциплинам специализации). При этом удается избежать формализма и поверхностности, обнаруживая необходимую глубину по ряду наиболее важных тем и их модулей.

В числе приоритетных ориентиров в формировании психологических компетенций обучающихся прежде всего находятся:

профессионально-психологическая ориентированность личности, отражающая уровень и тип профессиональной направленности личности сотрудника, а также характер и выраженность сформированной морально-психологической готовности обучающегося к бескомпромиссной борьбе с преступностью;

психологическая устойчивость, т. е. способность сотрудника действовать спокойно и уверенно в психологически сложных, эмоционально напряженных, опасных и ответственных ситуациях оперативно-служебной деятельности, справляться с тяготами и лишениями службы, эффективно совладать со стрессом в ситуациях профессиональной деятельности;

развитые морально-волевые качества (смелость, решительность, отвага, мужество при разумной склонности к риску, чувства товарищества и взаимной поддержки, взаимопомощи, чести, профессионального долга и ответственности за порученный участок работы);