

государственного управления, что напрямую влияет на стабильность социально-политической ситуации в стране и поддерживает уверенность человека в завтрашнем дне.

В Республике Беларусь традиционно сложилось двойное отношение к сотрудникам милиции: с одной стороны, милиционер – человек, обеспечивающий правопорядок, приходящий на помощь в случае его нарушения, исполняющий свой долг в условиях сложной борьбы с криминалом, а с другой стороны, воспринимается как неспособный оказать реальную действенную помощь в силу отсутствия веры в его компетентность. Негативный отпечаток на имидж сотрудников милиции накладывают случаи вседозволенности людей в погонах, которые в общественном мнении обобщенно распространяются на всю систему органов внутренних дел. В связи с этим в современном общественном сознании достаточно сложно сформировать положительный имидж сотрудников ОВД.

К внутренним рискам в идеологической сфере следует отнести снижение укомплектованности органов внутренних дел высокопрофессиональными кадрами. Задача, стоящая перед ОВД сегодня, – укрепление профессионального кадрового ядра, что невозможно без постоянного обучения и повышения квалификации. Ведь именно обучение выступает в роли одного из средств воспитания, а процесс воспитания – один из стимулирующих факторов обучения и всестороннего развития личности. Последовательное ознакомление обучающихся с основами научных знаний, прежде всего с учебными дисциплинами социальной направленности, – залог усвоения ими общечеловеческих и национальных ценностей, формирования убеждений гражданственности и патриотизма, волевых качеств, норм поведения и деятельности.

Опасным внутренним риском для органов внутренних дел является допущение сотрудниками нарушений исполнительской и служебной дисциплины, иных происшествий, имеющих негативный общественный резонанс в обществе.

В ОВД на постоянной основе оценивается уровень дисциплинированности личного состава и соблюдения законности при осуществлении оперативно-служебной деятельности. Ежемесячно готовятся информационно-аналитические материалы о состоянии дисциплины и законности среди личного состава, анализируются обстоятельства и причины происшествий и принимаемые меры. Особое внимание уделяется укреплению транспортной дисциплины.

Претензии, замечания, критика со стороны общественности и граждан в отношении качества осуществления профессиональной деятельности некоторыми сотрудниками ОВД совершенно справедливы и должны стать предметом детального анализа и немедленного реагирования со стороны органов правопорядка, особенно ОВД и прокуратуры.

Противодействие вышеназванным рискам может носить только комплексный характер. МВД Республики Беларусь активно применяет меры пропагандистского, воспитательного, просветительского и иного характера с целью снижения внутренних рисков в идеологической сфере органов внутренних дел.

УДК 378:796.071.4

А.А. Урбанович

ПРИОРИТЕТЫ В ВЫБОРЕ МЕТОДОВ РУКОВОДСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Руководитель, воспринимая управление как проблемную ситуацию, определяет линию своего поведения. При этом он ориентируется на сложившуюся у него индивидуальную управленческую концепцию. Под ней понимается субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности сотрудников и личного труда и т. д. В сформированном виде указанная концепция раскрывает личностный смысл деятельности руководителя, оказывает влияние на мотивацию управленческого труда, постановку конкретных служебных и жизненных целей. Одним из элементов концепции выступает личностное видение средств, способов, приемов руководства, реализуемых в повседневной управленческой деятельности. Важное исследовательское значение приобретает изучение приоритетов в выборе персональных методов руководства.

По мнению Н. Скока, в структуре личности руководителя следует выделить особое отношение (установку, готовность), источником, регулятором и результатом которого является способность влиять на ход событий. Если руководитель имеет эту способность, то он владеет инициативой и может занимать свое место. Опытный руководитель способен постичь степень своих возможностей влияния на ход событий и оценивает их. Способность влиять на ход событий порождает личностную интегральную, субъективную оценку возможности выбора и наилучшей в данной ситуации альтернативы.

В рамках проводимого нами анкетирования «Эффективный руководитель в системе органов внутренних дел» была предпринята попытка выявить приоритеты в выборе повседневных методов управленческой деятельности. В этих целях в одном из пунктов анкеты респондентам предлагалось указать, от чего, по их мнению, зависит приверженность руководителя используемым методам руководства. Перед включением его в анкету было проведено экспертное опрос 30 руководителей относительно их ориентаций при реализации присущих им методов руководства. Высказанные экспертами мнения были обработаны и выделены следующие основные приоритеты при реализации методов повседневной управленческой деятельности: бесконфликтность процесса (поддержание приемлемых взаимоотношений с вышестоящими руководителями, коллегами по горизонтали и подчиненными), высокое качество работы и результатов, рациональность по затратам, соответствие моральным нормам и принципам, стремление к успеху, минимизация проблем и рисков отрицательных последствий, традиционность и освоенность, эмоциональная привлекательность и интерес и др. Данные приоритеты в алфавитном порядке были включены в виде таблицы в анкету. Респонденту предлагалось проранжировать их. Он мог указать и другие ориентации. Если для респондента какая-либо позиция не являлась актуальной, то он ее никак не выделял.

Всего в анкетировании приняло участие 136 респондентов. Первые три ранговых места распределились между такими ориентациями, как высокое качество работы и результатов, стремление к успеху и минимизация проблем и рисков отрицательных последствий. Одно из последних ранговых мест заняла ориентация, связанная с традиционностью и освоенностью управленческого процесса, причем более четверти (27,9 %) респондентов вообще никак не ранжировали данную ориентацию. Тем самым большинство опрошенных стремится избегать шаблонных действий и рассматривает каждую управленческую ситуацию как вызов, на который сложно дать ответ, опираясь только на прошлый опыт.

После проведенного анкетирования с частью респондентов проводилось уточняющее интервью, в ходе которого выявился ряд важных феноменов. Привлекательность каждой из ориентаций определялась тем, насколько она была эффективна в конкретной управленческой ситуации. Вместе с тем неоднократная повторяемость метода и подтверждение его эффективности (подтверждение практикой) увеличивали вероятность перехода данного метода в традиционное реагирование при возникновении аналогичной управленческой ситуации в будущем.

На выбор той или иной ориентации влияло и то, насколько она вписывалась в индивидуально-психологический склад личности руководителя. Вместе с тем руководители, имея определенные предпочтения, стремятся к творческой реализации своей управленческой функции. Другими словами, приверженность руководителя тем или иным методам руководства индивидуально окрашена и обеспечивается индивидуальным стилем управленческой деятельности. Значимыми в процессе руководства и принятия решений являются волевые качества личности руководителя.

УДК 331

Ю.А. Фомин

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНОГО НЕДОВОЛЬСТВА В ОБЩЕСТВЕ

Профилактика социального недовольства представляется как деятельность по созданию благоприятных и прогнозируемых условий жизнедеятельности, исключающих возможность возникновения конфликтов, имеющих деструктивную направленность.

Понятие «предупреждение» в юридической литературе используется для обозначения объективных предпосылок и субъективных факторов преодоления какого-либо явления. Большинство авторов считают, что предупреждение социального недовольства сводится к формированию позитивных связей между людьми, складывающихся в процессе их совместной деятельности посредством мероприятий экономического, социального, политического, организационно-управленческого характера, направленных на устранение причин и условий напряженности.

Эффективность профилактики недовольства зависит как от социально-психологических, так и психологически значимых для человека факторов. Социально-психологические факторы – среда, непосредственно и опосредованно формируемая окружением, которое выступает как фон. Психологически значимые – важные в данный момент для человека факторы, которые влияют на его мировосприятие, систему ценностей и в дальнейшем могут стать определяющими в формировании образа жизни.

Ключевыми для человека могут стать как различного рода события, происходящие в мире, стране, населенном пункте, конкретной семье, так и люди, рассказывающие об этих событиях. Интересным моментом является алгоритм выбора информации и формирующаяся ответная модель поведения.

Вопрос состоит в том, насколько ожидаема эта информация и готов ли человек к ее восприятию. Так, например, руководство нашей страны обращается в Международный валютный фонд за кредитом для финансирования модернизации экономики. Одним из условий его предоставления – 100%-я оплата коммунальных услуг населением. Одномоментное введение 100%-й оплаты может вызвать несогласие граждан и, как следствие, возмущения, которые могут перерасти в массовые протесты и противоправные действия.

Во избежание такого развития событий на разных уровнях включалась система профилактики. Ее началом послужили разъяснения специалистов в средствах массовой информации алгоритма формирования расчетов. Параллельно проводились различные по форме мероприятия, основной целью которых было включение людей в общественно полезную деятельность, трудоустройство, и, как следствие, улучшение своего материального положения. Активно в этом плане работала милиция общественной безопасности, действия которой направлялись на формирование мотивации у нетрудоустроенных на поиск своего рабочего места. Проведенные профилактические мероприятия способствовали, как минимум, нейтрализации напряжения в обществе.

Более глобально в исследованиях ряда авторов предлагается четырехуровневая профилактическая деятельность, включающая макроуровень (государственный, национальный и ведомственный), микроуровень (коллектив, семья, общности, в состав которых включены граждане, в том числе сотрудники), уровень межличностных отношений, внутриличностный уровень.

В рамках данных уровней рассматриваются следующие основные направления деятельности по предупреждению социального недовольства.

На макроуровне – прогнозирование и устранение глобальных экономических, социальных и политических факторов, дезорганизующих общественную жизнедеятельность. Это достигается созданием нормативной базы, регламентирующей внешнюю и внутреннюю политику.

На этом уровне взаимодействуют первые лица государств, внешнеполитических ведомств и международных организаций, обладающие достаточными ресурсами и влиянием для разрешения глобальных противоречий неконфликтными методами, подготовки законодательной базы, препятствующих возникновению протестных настроений. Деятельность власти направляется на устранение перекосов в экономике, резких различий в уровне и качестве жизни, неустроенности, малоэф-