

деятельности в общем, так и в реализации конкретных специальных функций, предполагающих наличие правовой подготовки. Компетенции определяются такими категориями, как способность понимать, ориентироваться, анализировать, творчески решать, обеспечивать; готовность организовать, исполнить, осуществить и т. д.

Выделяют два уровня правовых компетенций, необходимых сотруднику уголовно-исполнительной системы в его профессиональной деятельности:

общекультурные компетенции (образование в области права, деловые, личностные и нравственные качества);

профессиональные компетенции: общепрофессиональные и профессионально-специализированные компетенции.

С указанных позиций совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудника УИС должно осуществляться через совершенствование общепрофессиональных и профессионально-специализированных компетенций. Их формирование и развитие как раз и должно быть предусмотрено в разделах общегосударственной и специальной подготовки. Причем если общегосударственная подготовка ориентирована на совершенствование профессиональных (включая служебные) компетенций специалиста, то специальная подготовка должна быть нацелена преимущественно на профессионально-специализированные компетенции.

При планировании содержания общественно-государственной, общепрофессиональной и специально-профессиональной подготовки в рамках занятий по служебной подготовке в конкретном органе, учреждении уголовно-исполнительной системы необходимо ориентироваться на общее состояние правовой профессиональной компетентности сотрудников конкретного органа, учреждения. В качестве показателей, которые необходимо учитывать, должны быть:

уровень образования сотрудников (соотношение количества сотрудников с высшим образованием, средним специальным образованием и средним образованием);

квалификационные требования (профессиональные стандарты), установленные для сотрудников, занимающих соответствующие государственные должности;

стаж работы (соотношение категорий сотрудников со стажем до 5 лет, до 10 лет и т. д.);

показатели в работе и выявленные по итогам работы за отчетный период недостатки, требующие корректировки.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы выполняют функции, связанные с реализацией таких направлений правовой деятельности в пенитенциарной сфере, как правотворческая, правоприменительная, экспертно-консультационная, оперативно-служебная, организационно-управленческая. Поэтому тематику и методическую форму занятий необходимо определять на основе тех компетенций, которыми должны обладать сотрудники в указанных направлениях правовой деятельности.

Формирование основ правовой культуры сотрудников осуществляется прежде всего в рамках общественно-государственной подготовки. Необходимо целенаправленное воздействие на правосознание и правовую культуру сотрудника, в результате которого должны формироваться и отрабатываться следующие общекультурные и общеправовые компетенции:

способность осознавать социальную значимость своей профессии, обладать достаточным уровнем профессионального правосознания;

способность осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правового мышления и правовой культуры;

способность оценивать результаты профессиональной деятельности с точки зрения соответствия нормативным требованиям законодательства, международным стандартам в области прав человека.

Содержание занятий, направленных на формирование должного уровня правовой культуры сотрудника в рамках служебной подготовки, должно определяться с учетом потребностей и специфики конкретного учреждения уголовно-исполнительной системы.

Безусловно, формировать необходимый профессиональный уровень правовой культуры у взрослого сотрудника, имеющего определенный стаж службы в правоохранительных органах, сложно. В данном случае речь идет не столько о формировании, сколько о корректировке определенных правовых взглядов, ценностей, моделей поведения. Важное значение в такой работе имеют нормы профессиональной этики, которые содержат общие требования к служебному поведению сотрудников. В рамках служебной подготовки должны проводиться тренинги по формированию навыков общения как в служебном коллективе, так и с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий. Необходимо обращать внимание на типичные нарушения норм служебной этики и их причины.

Сложность реализации компетентного подхода в системе служебной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы связана с тем, что сотрудники объективно подвержены профессиональной деформации в силу постоянного общения с лицами, отбывающими уголовные наказания, а также в силу наличия значительных властных полномочий.

Единственным эффективным средством минимизации негативных последствий профессиональных деформаций является целенаправленная работа по правовому информированию сотрудников, повышению их общекультурного уровня и профессиональной компетентности.

Таким образом, формирование соответствующего уровня профессиональной правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы требует внедрения в практику организации служебной подготовки различных методик и учебных программ, направленных на повышение качества правовой подготовки сотрудников, выработку соответствующих профессиональных правовых компетенций.

УДК 159.9:34

**С.А. Стульба**

#### **КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА**

Достижение высокого уровня результативности оперативно-служебной деятельности возможно только при эффективном управлении, осуществляемом руководителями всех уровней. Происходящие изменения в правоохранительных органах Республики Беларусь определили объективную потребность в совершенствовании форм и методов руководства органами, подразделениями и учреждениями внутренних дел.

Для достижения высокого уровня результативности в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел необходимы определенные требования: социально-психологическая компетентность и эффективность в управленческой деятельности руководителей всех уровней, способность руководителей выявлять приоритетные направления управленческой деятельности, эффективно реализовывать свою социально-психологическую подготовку и компетентность.

Что же характеризует категорию «управленческая деятельность»? Ей присущи следующие черты: целенаправленный характер, активность, аналитическая направленность, в результате чего руководитель на основе данных выбирает способы и средства достижения цели, намечает последовательность будущих действий. Краткий психологический словарь определяет управленческую деятельность как «мотивированную активность при достижении целей».

В контексте вопроса о слагаемых компетентности руководителя часто выделяют общую способность к управлению, под которой подразумевается способность к интегрированию всей совокупности специфических качеств (способностей) личности. Однако единого способа осуществления какой-либо деятельности нет, тем более управленческой. При всей альтернативности процесса управления и разнообразии стилей его осуществления решение заявленной проблемы связано с изучением личностного аспекта руководства и подбором индивидуальных профессионально-психологических подходов к подготовке отдельно взятых руководителей.

Говоря об индивидуальных качествах личности и ядре социально-психологической компетентности руководителя следует говорить прежде всего о социально-психологической и управленческой составляющей компетентности. Ее сущность состоит в профессиональной готовности осознанно, своевременно и творчески решать многообразные управленческие задачи. Это личностное состояние представляет собой единство мотивационно-ценностного, эмоционально-волевого и содержательно-операционного компонентов.

Успешность выполнения руководителем сложных функциональных обязанностей зависит от его профессионально-психологической подготовленности к управленческой деятельности, уровня его социально-психологической компетентности. Руководители с высоким уровнем управленческой и социально-психологической компетентности характеризуют ряд следующих качеств:

стремление к профессиональному и личностному росту;

устойчивая управленческая направленность;

высокий уровень индивидуального развития;

умение нести ответственность за принятое управленческое решение;

умение четко ставить задачи подчиненным на основе хорошего знания их индивидуально-психологических особенностей и др.

Одним из направлений в профессионально-психологической подготовке кандидатов на должности руководящего состава является создание резерва кадров. При обсуждении понятия «резерв на выдвижение» в науке акцентируется внимание на нормативно-установленный порядок, цели, требования к личности резервистов, этапы работы с резервом. Под «резервом кадров» понимается группа специально подобранных и утвержденных в установленном порядке лиц из числа перспективных сотрудников, обладающих организаторскими способностями, проявляющих инициативу и склонность к нововведениям. Так, формирование резерва руководителей и работа с ним позволяют заранее учесть постоянно возрастающие и изменяющиеся требования, предъявляемые к руководящим должностям практикой управления. Во-вторых, наличие резерва упорядочивает, делает более планомерной и перспективной работу по подбору и расстановке кадров. В-третьих, наличие резерва сводит до минимума элементы случайности, субъективизма при подборе и расстановке руководящих кадров.

Основной целью подготовки сотрудников, состоящих в резерве для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел, является развитие их потенциала до уровня, достаточного для занятия планируемой вышестоящей должности. Для этого сотрудники должны овладеть необходимыми теоретическими знаниями, приобрести и усовершенствовать навыки организации деятельности соответствующих служб и подразделений, освоив приемы работы руководителей этих служб, выработав умения принимать обоснованные управленческие решения по соответствующим направлениям деятельности органов внутренних дел. Стихийно приобретенный руководителями опыт управленческой деятельности не всегда обеспечивает успешное руководство коллективами органов внутренних дел. Очень важно кардинально улучшить систему подготовки кадров руководящего звена, разработку и внедрение в учебный процесс современных технологий профессионально-психологической подготовки руководителей, способных творчески решать задачи борьбы с преступностью и поддержания общественного порядка.

УДК 340.114.5

**Е.Н. Сувалова**

### **ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОСОЗНАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Правовое сознание как особая форма общественного сознания динамично, подвержено различным преобразованиям и развивается под воздействием социально-правовых реалий. основополагающее значение для формирования правовых убеждений, ценностных ориентаций личности в сфере права имеют такие социально-правовые факторы, как правовая идеология; правовые взгляды, заложенные в нормах права; политико-правовые процессы, происходящие в обществе; криминализация общества и государства; нестабильность в государственной политике; воспитание человека, его индивидуально-психологические особенности и т. д.

Все эти факторы – социальные, экономические, политические, психологические – образуют сложную систему взаимодействия общества и личности в процессе формирования их правосознания и при оптимальном варианте развития должны оказывать на человека и социум согласованное воздействие. В значительной мере содержание доминирующих в правосознании общества установок зависит от стабильности законодательства, состояния правоприменительной практики, престижа правоохранительной системы.

Правовое сознание непосредственно связано с процессами правообразования и реализации правовых норм. От результативности правоприменительной деятельности государственных органов, и в первую очередь ОВД, во многом зависит уровень правового сознания общества и социальная значимость права для населения. При этом важно учитывать, что повышение уровня правосознания самих сотрудников органов внутренних дел, их общей и профессиональной культуры будет способствовать повышению престижа правоохранительных органов и уровня общественного правосознания в целом.