

Следующим элементом, участвующим в моделировании, является целостность восприятия и быстрота отражения обстановки. Об этом писал Б.М. Теплов, уделявший большое внимание качеству практического ума руководителя. Он указывал, что только рассмотрение целостного решения в его неразрывном единстве с исполнением, а никак не оценка отдельных идей или комбинаций, взятых абстрактно, дает понятие о работе ума полководца. Еще одним качеством является быстрота ориентировки, соображения и принятия решения. Теплов называет это качеством интуицией, т. е. способностью быстро разобраться во всей сложности ситуации, сосредоточиться на самом основном и с его учетом наметить определенный план борьбы и работы.

Исследования И.С. Мангутова и Л.И. Уманского дополняют субъектный компонент готовности такими важными качествами, как психологическая избирательность – свойство воспринимать главное и не упускать мелочей; критичность – способность не только видеть недостатки в действиях людей, но и делать правильные выводы из них, моделируя ситуацию, ставя себя место исполнителя.

В психологической литературе модель деятельности руководителя называется индивидуальной управленческой концепцией, которую глубоко проработал А.И. Китов. Он выделил три взаимосвязанных блока:

сверхзадача – это мотивационно-психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых с юностью, зрелостью и старостью;

проблемное наполнение – это интеллектуальное образование, хотя и окрашенное эмоционально. Оно определяется набором проблем, на решение которых руководитель направляет свою активность, а также глубиной и адекватностью отражения проблем, иерархией проблем, мобильностью;

управленческие замыслы – это система частных концепций решения отдельных проблем. Например, индивидуальные принципы – убеждения личности, определенное ее отношение к действительности, подход к решению различных проблем.

В рамках моделирования управленческой деятельности интересными данными, касающимися управленческих замыслов, поделился С.М. Белозеров. По его мнению, в структуру замысла входят: плановый показатель; проблемы, возникающие при его достижении; причины возникновения проблем; управленческие средства устранения причин; функциональные единицы, реализующие эти средства; информация о состоянии данной деятельности.

Замысел – это оперативно-тактическая структура, которая состоит из элементов деятельности, связанных между собой личностными смыслами. По данным С.М. Белозерова, показатели плана выполняют побуждающую функцию по отношению к деятельности руководителя, а личностный смысл придает ей индивидуальный стратегический управленческий замысел. Отражение элементов управленческих замыслов составляет субъектную модель готовности сотрудника к управленческой деятельности.

Для характеристики управленческих замыслов выделяют четыре критерия:

гибкость – степень связанности с элементами других программ;

согласованность – адекватная конкретизация замысла руководителя в показателях программы (как конечных целях коллектива);

системность – развернутый характер программы, отражающий разные подходы руководителя к реализации одного замысла;

полнота – наличие в программе всех вышеперечисленных элементов.

Дополняют характеристику субъектного компонента готовности руководителя ОВД при моделировании деятельности в нестандартных ситуациях функции, выделенные Т.С. Кабаченко:

функция планирования – ориентир на основную цель;

функция организации, обосновывающая нововведения, прогнозирующая в этой связи социальные последствия и ориентир на использование результатов прогнозов;

функция контроля. По данным С. Ковалевского, неустойчивая профессиональная самооценка руководителей часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль. Чрезмерный контроль в этом случае возникает в структуре защитной позиции (в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности). Полнота, системность отражения контролируемых параметров является одним из существенных условий адекватной реализации функции контроля;

функция регулирования, успешность деятельности в нестандартных условиях зависит от разнообразия методов воздействия на подчиненных; используются распорядительные, дисциплинарные методы экономического и правового регулирования, а также социально-психологические.

Итак, субъектный компонент готовности к деятельности в нестандартных условиях руководителей ОВД – модель, определяемая взглядами руководителя на основные проблемы, отражающая основные моменты и нюансы его деятельности, способы решения нестандартных задач. Она лежит в основе профессионализма и развивается в течение всей профессиональной деятельности. Характеристиками субъектного компонента готовности руководителей ОВД к деятельности в нестандартных ситуациях могут служить:

комплексность отражения управленческой ситуации;

полнота и адекватность понимания сущности управленческой деятельности;

широта и полнота отражения методов воздействия на подчиненных и социальных последствий своих действий;

полнота и адекватность оценки текущей ситуации;

адекватность профессиональной самооценки.

УДК 159.9

**М.А. Черкасова**

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА В ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ**

Современное реформирование уголовно-исполнительной системы России связано с решением проблем повышения профессионального уровня, дисциплины и безопасности личного состава, а также реализацией мер по усилению социально-правовой защиты и сохранению психологического здоровья сотрудников. Стратегическим приоритетом в профилактике негативных состояний у сотрудников уголовно-исполнительной системы, к числу которых относится и профессиональное выгорание, является создание системы психологического мониторинга на всех этапах прохождения службы различных категорий личного состава.

Организация психологического мониторинга, его проведение и процедура могут осуществляться в виде: обязательных ежегодных мониторинговых исследований, направленных на предупреждение возникновения профессионального выгорания (определение лиц, предрасположенных к выгоранию);

дополнительных диагностических и коррекционных мониторинговых мероприятий, направленных на оценку динамики уже возникших психологических нарушений и обеспечение квалифицированной психологической помощи и реабилитации лиц с высокой степенью профессионального выгорания.

Профилактика профессионального выгорания должна начинаться уже на этапе профессионального отбора с целью выявления лиц, не способных по своим индивидуальным качествам к обучению в ведомственных образовательных учреждениях ФСИН России и к эффективному выполнению профессиональной деятельности в уголовно-исполнительной системе.

Психологическое сопровождение на этапе профессионального обучения возможно осуществлять путем проведения мониторинга и использования его результатов для совершенствования профессионально-образовательных программ. На данном этапе необходимой является диагностика профессиональных способностей, прежде всего в аспекте прогноза успешности профессионального обучения и готовности лиц к практической деятельности по получаемой специальности.

Этап профессиональной адаптации предполагает освоение сотрудником организационной профессиональной культуры, включение в новую систему межличностных взаимоотношений, доработку требуемых навыков и умений, приобретение профессионального опыта. Поэтому на данном этапе важным является проведение мониторинговых мероприятий по оценке реальной компетентности и профессиональной пригодности специалиста.

Критериями успешности профессиональной деятельности являются: привыкание к рабочему ритму; установление оптимальной работоспособности; успешное освоение новых социальных ролей, идентификация себя с профессиональной группой; соответствие реальной и требуемой компетентности.

Дальнейшее повышение квалификации, выработка собственной профессиональной позиции сотрудником, достижение им определенного профессионально-социального статуса происходит на этапе профессионализации. Здесь для психологического сопровождения профессионального развития необходимо проведение мониторинга по изучению и оценке профессионально-личностного потенциала сотрудников, а также по выявлению и анализу факторов, детерминирующих появление симптомов профессионального выгорания (с учетом пола, возраста, стажа, специфики деятельности, уровня квалификации, образования, динамики карьеры, личностных особенностей и др.). Психологическое сопровождение также должно включать мероприятия по вопросам профессионального роста и карьеры как работников, так и руководителей.

Этап мастерства характеризуется высокими возможностями специалиста, активностью и стремлением к профессиональной самореализации и успеху. На этом этапе необходимо проведение психологического мониторинга по критерию профессионализации сотрудников, оценки эффективности их деятельности и компетентности с целью подготовки обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста (карьерная карта). Психологическое сопровождение на этом этапе должно включать мероприятия, направленные на эффективное решение сложных конфликтных ситуаций, установление конструктивных взаимоотношений, преодоление блокаторов профессиональной деятельности и сохранение психического и физического здоровья сотрудников УИС (ежегодные медицинские профилактические осмотры).

Результаты обследования должны отражаться в специальной картотеке учета профессионального становления сотрудника уголовно-исполнительной системы. Анализ ежегодных результатов психологической диагностики поможет психологу УИС выделить индикаторы, которые будут свидетельствовать о динамике профессионального выгорания. Среди объективных индикаторов выгорания необходимо учитывать результативность трудовой деятельности, профессиональную инициативность, активность в стрессовых ситуациях, характер дисциплинарных проступков персонала и др.

Кроме этого, в процедуре мониторинга профессионального выгорания следует обращать внимание и на такие моменты, как жалобы сотрудников в ходе диспансеризации (нарушение сна, соматические жалобы, наличие конфликтов с людьми и др.); имевшиеся и появившиеся заболевания, которые могут сопровождаться астеническим симптомокомплексом и осложнять физическое состояние сотрудника.

Таким образом, результаты психологического мониторинга на всех этапах прохождения службы в УИС могут стать основой для поиска инновационных технологий обучения будущих специалистов уголовно-исполнительной системы; осуществления психологического сопровождения молодых специалистов и планирования их профессиональной карьеры; принятия мер по стимулированию личностного и профессионального развития специалистов.

Доведение до руководства результатов мониторинга будет способствовать повышению эффективности управленческих решений по профилактике профессионального выгорания личного состава.

УДК 35.077

**Е.В. Чистая**

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Очень важным аспектом совершенствования правоохранительной деятельности является обеспечение качественной подготовки сотрудников в учебных заведениях юридической направленности, в том числе в учреждении образования «Академия МВД Республики Беларусь». Широкое использование компьютерной техники и мобильных технических устройств с подключением к глобальной информационной сети Интернет ставит задачу по модернизации обучающих программ в высшей школе с учетом новых информационных реалий.

В целях совершенствования деятельности органов государственной власти на основе использования информационно-коммуникационных технологий Совет министров Республики Беларусь постановлением от 10 июня 2015 г. № 483 утвердил перечень государственных программ научных исследований на 2016–2020 гг. В соответствии с данным документом министерство об-