

проводимом нами социально-психологическом исследовании, где профессиональная компетентность рассматривается как самостоятельная (обобщающая) психологическая и акмеологическая категория.

Вопрос о психологической структуре профессиональной компетентности (социально-профессиональной компетентности) дискутируется в научной литературе довольно широко. По мнению И.А. Зимней, социально-профессиональная компетентность включает четыре блока: базовый (интеллектуально-обеспечивающий), личностный, социальный, профессиональный. На основе модели, представленной в исследованиях И.А. Зимней, весьма просто оценить профессиональную компетентность молодых специалистов. Вместе с тем, изучая профессиональную компетентность через призму акмеологии как категорию динамичную, необходимо уточнить ее структуру, дополнив ее рядом элементов, от состояния которых зависит направление ее изменения. В нашем исследовании модель социально-профессиональной компетентности уточняется с учетом специфики служебной деятельности сотрудников учреждений УИС и ЛТП.

В исследованиях Л.С. Качкиной содержательные характеристики структурных компонентов социально-психологической компетентности уточняются и анализируются через призму уголовно-исполнительной деятельности. Указанный автор определяет социально-психологическую компетентность как специфическую профессиональную характеристику личности, включающую в себя динамическую интеграционную совокупность индивидуально-психологических свойств. В структуре социально-психологической компетентности исследователь выделяет когнитивный, эмоционально-волевой, коммуникативный, поведенческий, мотивационный, социально-нравственный компоненты.

На наш взгляд, профессиональная компетентность сотрудника УИС напрямую зависит от уровня развитости всех индивидуально-психологических свойств личности, но в рамках проблемы совершенствования профессиональной компетентности на первый план выходит мотивационный блок, который полагаем целесообразным рассматривать в структуре более широкого понятия – должностной позиции сотрудника.

В исследованиях А.И. Папкина под должностной позицией сотрудника исправительного учреждения (далее – ИУ) понимается отражение степени усвоения, понимания сотрудниками ИУ организационных, правовых свойств занимаемой должности и организационной структуры ИУ, определяющих процесс формирования их организационной компетенции и организационных отношений, а также функциональное значение должности, ее поведенческие, человеческие параметры, выражающиеся в реальных действиях и поступках работника, занимающего эту должность. Согласно А.И. Папкину психологическая структура должностной позиции сотрудника ИУ включает концептуальные, познавательные, целемотивационные и профессионально-оценочные элементы.

Учитывая предлагаемый подход к определению профессиональной компетентности сотрудника УИС как самостоятельной многокомпонентной динамичной категории, полагаем возможным рассматривать должностную позицию как элемент структуры профессиональной компетентности, в значительной степени определяющий направление ее изменения.

Таким образом, на основании анализа данных, представленных в научной литературе, выделена авторская позиция относительно структуры профессиональной компетентности сотрудника УИС. Профессиональная компетентность указанной категории сотрудников включает базовый и профессиональный блоки, состоящие в свою очередь из ряда компонентов.

1. Базовый блок подразделяется на личностный и социальный.

Личностный – это совокупность базовых свойств и качеств личности, обеспечивающих возможность выполнения ею профессиональных обязанностей; включает в себя следующие компоненты:

интеллектуальный (когнитивный) – уровень развития познавательных процессов, скорость мыслительных операций, умение применять имеющиеся знания в экстремальной ситуации и др.;

эмоционально-волевой – организованность, самоконтроль и саморегуляция, целеустремленность и др.

Социальный – совокупность личностных свойств и качеств сотрудника, обеспечивающих адекватность его взаимодействия с другими людьми (с коллективом и с осужденными), – включает в себя:

коммуникативный компонент (способность понимать собеседника, умение предотвращать и разрешать конфликты, оказывать психологическое воздействие, противостоять манипулятивным действиям и др.);

поведенческий компонент (гибкость поведения в зависимости от складывающихся условий);

социально-нравственный компонент (обеспечивает восприятие сотрудника как высоконравственную личность).

2. Профессиональный блок, обеспечивающий качество выполнения профессиональных задач в рамках конкретной трудовой деятельности, предполагает:

профессиональные знания, умения, навыки;

должностную позицию сотрудника, включающую концептуальные, целемотивационные, познавательные и профессионально-оценочные компоненты.

УДК159.99

**М.В. Шайкова**

## **НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПСИХОЛОГО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Профессиональное развитие руководителя реализуется под влиянием как общественных, так и корпоративных образцов поведения. В то же время руководитель высшего звена управления способен оказывать влияние на культуру организации. В настоящее время сложился ряд подходов к изучению организационной культуры: структурно-функциональный, социально-психологический в рамках концепций стратегического менеджмента.

Организационная культура как социально-психологический феномен предполагает следующие структурные компоненты: познавательно-мировоззренческий, ценностно-нормативный, поведенческий. Основу познавательно-мировоззренческого компонента организационной культуры составляют базовые предположения – определение членами себя, окружающей среды (организации, общества, мира) и регулирующих их переменных. На формирование данного компонента организационной культуры влияют элементы фирменной этики и сложившаяся в организации коммуникативная система научения и развития работников.

Ценностно-нормативная система является по Т. Питерсу и Р. Уотермену важнейшим элементом организационной культуры. Умение руководства создавать ценности, которые объединяют сотрудников всех структурных подразделений, является одним из самых основных источников успеха. Важным ценностно-нормативным аспектом, сопутствующим успешной деятельности правоохранительных органов, является заявленная в Федеральном законе «О государственной службе Российской Федерации» позиция о непрерывном профессиональном развитии кадрового резерва госслужащих.

Основу поведенческого компонента организационной культуры составляют символично-стереотипные образцы поведения: обряды, обычаи, традиции и церемонии, а также используемые сотрудниками в общении специфичные формы профессионального языка и речи.

В рамках социально-психологического подхода организационная культура – это складывающиеся у работников когнитивно-смысловые образования, в которых отражены особенности их восприятия и интерпретации механизма развития организации, реализации ее традиций, правил, а также отношение к утверждению в повседневном труде корпоративных требований, ценностей, норм.

В концепции стратегического менеджмента организационная культура рассматривается как механизм ориентации всех подразделений, отдельных работников на общие цели организации.

Анализ требований к сотрудникам государственной службы, руководителям правоохранительных органов позволил предложить определение понятия «профессиональный рост личности руководителей правоохранительных органов», под которым следует понимать становление субъекта управленческой деятельности, позитивное развитие профессионально важных качеств личности.

Для представления профессионально важных качеств руководителей правоохранительных органов целесообразно использовать модель структуры личности руководителя, разработанную А.М. Столяренко. В структуре личности им выделены направленность, операциональная и модуляционная сферы. Сфера направленности (потребностно-мотивационная) включает в себя избирательность активности и отношений личности; все побудительные силы личности – ее идеалы, убеждения, жизненные планы, мотивы, цели, интересы, склонности, установки.

Структура индивидуальной управленческой концепции представляет собой взаимосвязь основных элементов, которые являются системными качествами, отражающими содержание деятельности, свойства личности, непосредственно ориентированные на деятельность. Развитие индивидуальной управленческой концепции предопределяется сформированностью у руководителей правоохранительных органов:

сверхзадач (степень политической и нравственной зрелости, определяющая соотношение общественных и личностно значимых целей их деятельности);

целевого профессионального наполнения (уровень и полнота решения основных задач деятельности; предметная направленность деятельности руководителя; базовая уверенность в преодолении различных трудностей в деятельности);

управленческих замыслов (предметная направленность действий руководителя относительно способов достижения личностно значимых профессиональных целей).

Мы согласны с Е.С. Романовой, которая определила профессионально важные качества как симптомокомплексы личностных качеств профессионала:

общеличностные (картина мира, мировоззрение, «Я-образ», требования и социальные нормы, общие ценности и значимость труда);

мотивационные (профессиональные интересы, склонности, мотивы достижения и т. д.);

операциональные (способности, системы психической регуляции поведения и деятельности в решении профессиональных задач, технологии деятельности и т. д.);

эмоционально-волевые (ожидания, активность, эмоциональность и т. д.).

Данные симптомокомплексы личностных качеств профессионала являются базисом для формирования специализированных профессионально важных качеств, том числе необходимых для руководства коллективом.

В соответствии с новыми требованиями личностные качества руководителей правоохранительных органов обусловлены особенностями перестройки правоохранительной системы. Наибольшее значение в социально-психологическом облике руководителя правоохранительных органов приобретают социальная адаптивность, высокая профессиональная подготовленность, общекультурный уровень, профессиональная самостоятельность, эмоциональная устойчивость.

УДК 351.74:32.001

**О.Н. Шуляковский**

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В основе позитивного имиджа органов внутренних дел лежит доверие к ним со стороны гражданского общества. Соответствующая стереотипизация восприятия воплощается в определенных ценностях, атрибутах, знаках. Положительный опыт всегда переносится на конкретные действия, обуславливая стабильные доверительные отношения к органам внутренних дел. Создание положительного имиджа органов внутренних дел – одно из приоритетных направлений работы правоохранительных органов. К позитивным чертам имиджа современного сотрудника органов внутренних дел относятся: эстетичность образа в целом; стилевая завершенность, выполнение этических и этикетных норм поведения и общения, культурность манер.

Предлагается следующий алгоритм формирования и создания положительного имиджа органов внутренних дел, который включает в себя несколько стадий, в свою очередь состоящих из последовательных процедур, предполагающих проведение ряда конкретных организационных и практических мероприятий.

Первая стадия – разработка идеального имиджа органов внутренних дел и концепции его формирования. Данная стадия включает в себя:

выявление приоритетных целевых аудиторий, определение социальных групп, в соответствии с потребностями которых будет осуществляться дистанционное информационное воздействие через средства массовой информации;