

2. Понятие «родители» было отмечено меньшинством, но в первую очередь, в то время как понятие «закон» было отмечено значительным числом респондентов, но не в первую очередь.

3. Наименее важной ассоциацией является понятие «доверие».

Для выявления гендерных отличий представлений об инспекторе по делам несовершеннолетних у подростков мы произвели аналогичный общему анализ частоты и ранга каждого из этих понятий отдельно среди юношей и девушек (табл. 2 и 3).

Таблица 2

### Структура социальных представлений у юношей

Критерий	Низкий ранг понятий <3	Высокий ранг понятий ≥3
Высокая частота ≥3,5	Проблемы Наказание	Беседа
Низкая частота понятий <3,5	Преступление Родители	Доверие

1. Основными стереотипами и прототипами, ассоциирующимися с инспектором по делам несовершеннолетних, являются понятия «проблемы», «наказание», составляющие ядро социальных представлений у юношей.

2. Понятия «родители» и «преступление» были отмечены меньшинством, но в первую очередь, в то время как понятие «беседа» было отмечено значительным числом респондентов, но не в первую очередь.

3. Наименее важной ассоциацией является понятие «доверие».

Таблица 3

### Структура социальных представлений у девушек

Критерий	Низкий ранг понятий <3	Высокий ранг понятий ≥3
Высокая частота ≥5,5	Проблемы	–
Низкая частота понятий <5,5	Родители Наказание Преступление	Беседа Доверие

1. Основным стереотипом и прототипом, ассоциирующимся с инспектором по делам несовершеннолетних, является понятие «проблемы», составляющие ядро социальных представлений у девушек.

2. Понятия «родители», «наказание», «преступление» были отмечены меньшинством, но в первую очередь.

3. Наименее важными ассоциациями являются понятия «беседа» и «доверие».

Обнаруженные нами различия могут быть объяснены особенностями гендерной социализации юношей и девушек, в процессе которой они принимают и подстраиваются под принятую в обществе систему гендерных ролей. На основании объяснений респондентов выбора того или иного понятия, стало известно, что девушки, в подавляющем большинстве, отмечали те понятия, ассоциирующиеся с инспектором по делам несовершеннолетних, которые имели для них наиболее выраженный эмоциональный окрас, в то время как юноши отдавали свое предпочтение тем ассоциациям, которые возникали в ответ на размышления непосредственно о деятельности инспектора по делам несовершеннолетних.

УДК 378:796.071.4

**А.О. Пахрицына**

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И НЕКОТОРЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПО ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Реформирование правоохранительных органов обуславливает необходимость совершенствования форм и методов руководства, повышения требований к профессиональной деятельности и личности руководителей. В настоящее время усиливаются требования к психологическому обеспечению управленческой деятельности, к процессу организации профессионально-психологического отбора при формировании резерва руководящих кадров.

Для каждого молодого руководителя начальный период службы в руководящей должности является достаточно сложной задачей, требующей определенных теоретических, практических, организационных навыков. Ключевым моментом выступает своевременное формирование, развитие и совершенствование у руководителя должного управленческого потенциала. Под управленческим потенциалом обычно понимается совокупность возможностей человека, позволяющих успешно заниматься управленческой деятельностью. Мы согласны с мнением А.Н. Пастушени о том, что структурно управленческий потенциал может включать подготовленность как результат определенного обучения и подготовки, умение принимать грамотные управленческие решения и нести должный уровень ответственности за их реализацию, организовать цельное и четкое выполнение управленческих решений подчиненным личным составом, ценностно-целевую ориентацию и мотивацию, психо-

эмоциональное состояние и эмоционально-волевую устойчивость, психофизические ресурсы, правовую и психологическую культуру, уровень самообразования и самовоспитания и др.

Ядром формирования управленческого потенциала руководителя уголовно-исполнительной системы выступает его индивидуальная управленческая концепция (ИУК), которая выступает как целостная и устойчивая система психологических феноменов, детерминирующих «авторский» вариант управленческой деятельности.

Для изучения особенностей формирования и совершенствования управленческого потенциала молодых руководителей нами было проведено эмпирическое исследование, объектом которого выступили 50 руководителей уголовно-исполнительной системы со стажем службы до двух лет. Как известно, деятельность руководителя уголовно-исполнительной системы носит специфичный характер, обусловленный многоплановостью направлений деятельности: организация собственной служебной деятельности, организация служебной деятельности личного состава, организация взаимодействия учреждения с внешней средой, организация жизнедеятельности спецконтингента и др. В силу этого деятельность системы насыщена эмоциогенными факторами.

Исследование позволяет выделить следующие основные стадии формирования управленческого потенциала руководителей: профессиональная подготовка (осуществляется во время обучения в учреждениях образования, в период обучения в резерве руководящих кадров), профессионализация (происходит в первые годы службы (работы) в должности руководителя), формирование управленческого мастерства (осуществляется постоянно в процессе дальнейшей руководящей деятельности).

Что касается источников формирования и развития ИУК, то, по мнению респондентов, основными выступают такие субъективные факторы, как деловые, личностные и профессиональные качества, а также профессиональный опыт конкретного руководителя. Исходя из этого, основной акцент в развитии ИУК должен быть сделан в период нахождения сотрудника в резерве руководящих кадров. На основе проведенного исследования предлагаем следующие организационно-управленческие и психолого-педагогические меры, призванные совершенствовать управленческий потенциал молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы:

1) включение в систему самоподготовки тактико-специальной подготовки руководителей органов и подразделений со стажем в занимаемой руководящей должности до двух лет – данная новация позволит качественно повысить психологическую готовность руководителей к управленческой деятельности на этапе становления в занимаемой руководящей должности, а также станет должным фактором формирования и развития его ИУК, в основу индивидуального плана самоподготовки руководителей органов и подразделений УИС следует положить изучение следующих учебных вопросов:

особенности реализации принципов управления в уголовно-исполнительной системе и их значение;  
стадии подготовки и принятия управленческих решений в органах уголовно-исполнительной системы;  
сущность и содержание ИУК, особенности ее формирования;

методика эффективной организации управленческого труда (планирование, работа с документами, правила рационального использования служебного времени и др.);

2) составление вновь назначенным руководителем плана вхождения в должность, который мог бы включать следующие ключевые направления:

организационно-практическое (изучение нормативных документов, основных показателей деятельности исправительного учреждения, положительных и отрицательных динамик, тенденций, настоящего положения дел на основе информационно-аналитических материалов);

индивидуально-ознакомительное (изучение индивидуальных качеств каждого сотрудника путем личных бесед, а также бесед с психологом и представителями кадровой службы исправительного учреждения);

оперативное (изучение среды спецконтингента во взаимодействии с психологом, оперативными службами и службой исправительного процесса);

социально-ознакомительное (изучение подчиненного коллектива как единой взаимосвязанной системы, при этом особое внимание обратить на порядок взаимодействия служб и структурных подразделений исправительного учреждения, и т. д.);

3) развитие управленческого потенциала молодого руководителя уголовно-исполнительной системы в неразрывной связи с процессом его постоянного самообразования и самовоспитания, важной задачей при этом является привитие руководителям правовых и нравственных ценностей.

Таким образом, молодой руководитель уголовно-исполнительной системы укрепит свой управленческий потенциал, будет способен создать эффективную индивидуальную систему управления персоналом исправительного учреждения.

УДК 159.9:331.101.3

**Ф.В. Пекарский**

### **СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРИОРИТЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ**

Постэлекторальная ситуация 2020 г. в Республике Беларусь выявила необходимость усовершенствования некоторых элементов системы психологической работы с личным составом по направлениям укрепления надежности и морально-психологической готовности к решению задач профессиональной деятельности, повышению стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел при несении службы в особых условиях, а также развитию их конфликтологических компетенций.