

приобретала более гуманистический характер, что подтвердили реформы Александра I, отменившего Тайную канцелярию и систему пыток. Главным условием карьеры для государственного чиновника, в том числе и полицейского, Александр I определял наличие университетского диплома, т. е. полицейским не может быть человек без соответствующего образования.

В тот период подготовка полицейских кадров носила в основном прикладной характер и была связана с практической деятельностью. Условно обучение делилось на две части: прикладную и воспитательную. Слушателям объясняли смысл их служебных обязанностей и параллельно давали элементарные культурные навыки. Таким образом, помимо обучения проводилась определенная моральная подготовка будущих полицейских.

В начале становления Советского государства, с появлением Рабоче-Крестьянской Красной Милиции (РККМ), требования, предъявляемые к ее действующим сотрудникам, были пропитаны революционным духом. Образованность уходила на второй план, а на первый – выдвигались требования к моральному облику сотрудника милиции. Милиционеры должны были «развивать и поддерживать в себе и других воинский дух и революционную честь. Воинский дух выражается в мужестве и храбрости до пренебрежения опасностью, самоотверженности, вере в себя и в свои силы, проявлении в нужную минуту инициативы, выносливости и в безропотном перенесении трудов и лишений при всяких обстоятельствах»¹.

После Октябрьской революции 1917 г. в Советском Союзе начали создавать учебные заведения по подготовке будущих сотрудников милиции. Были созданы школы по подготовке среднего командного состава, а также высшие учебные заведения – институты, в которых большое внимание уделялось не только обучению, но и воспитанию будущих сотрудников милиции.

В конце XX в., после распада Советского Союза, нравственные и гуманистические начала службы блюстителей порядка были закреплены в Законе «О милиции», где говорилось, что «Милиция в РСФСР – система государственных органов, призванных защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств и наделенных

¹ Дисциплинарный устав Рабоче-крестьянской красной милиции : утв. Наркомвнудел А. Белобородов, зам. пред. Реввоенсовета Э. Склянский, Наркомост Курский, Наркомтруд РСФСР Бахутов, 16/VIII-1923 г., г. Москва : приложение к приказу Начальника Центр. Администрат. Управления НКВД – Начальника Милиции Республики, № 9, 1923 г. Н. Новгород : Нижполиграф, 1923. С. 2.

правом применения мер принуждения в пределах, установленных настоящим законом и другими федеральными законами»¹.

В современной России во второй главе Федерального закона «О полиции» закреплены принципы ее деятельности: соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина, законность, беспристрастность, открытость и публичность и др.² Таким образом, приоритетом в деятельности полиции является соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина и законность. Важность этих требований подчеркивал Президент России выступая на расширенном заседании Коллегии МВД России, также выделив необходимость соблюдения закона самими сотрудниками полиции³. В настоящее время особое значение придается антикоррупционному поведению сотрудников правоохранительной системы, что подчеркнул министр внутренних дел Российской Федерации⁴.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что по мере развития правоохранительных органов создавалась и усложнялась система профессиональной подготовки кадров. Постепенно воспитание сотрудников полиции (милиции) приобретало весомое значение. В настоящее время в образовательных организациях МВД России воспитание будущих сотрудников правоохранительных органов реализуется через воспитательную работу. Таким образом, требования, предъявляемые к личности сотрудника полиции, влияют на поиск форм и методов ее организации.

УДК 159.9

Ю.В. Трошина

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ НАДЕЖНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Исследование проблемы психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел обусловлено повышенными требованиями к личностным качествам и поведе-

¹ Закон Российской Федерации «О милиции». М. : Проспект ; Изд-во «Омега-Л», 2009. С. 4.

² Федеральный Закон «О полиции». СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та МВД России, 2011. (Библиотечка сотрудника органов внутренних дел).

³ Кулич И. Задачи поставлены, приоритеты определены / И. Кулич // Полиция России. 2015. № 4. С. 7–9.

⁴ Из выступления Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-полковника полиции В. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России. Безусловный приоритет – обеспечение безопасности граждан, защита их прав и законных интересов // Профессионал. 2014. № 2. С. 5–8.

нию сотрудника полиции. Так, федеральные законы от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» обязывают сотрудника органов внутренних дел не допускать злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также соблюдать требования к служебному поведению.

Проблема надежности специалиста в отечественной психологии имеет своеобразную историю исследования. В настоящее время надежность специалиста с точки зрения междисциплинарных позиций понимается как «комплексное психофизическое качество, выражающееся в соответствии его поведения, деятельности, состояния здоровья предъявляемым профессиональным требованиям и нормам, позволяющее выполнять задачи по предназначению». При этом специалисты выделяют профессиональную, функциональную и личностную составляющие надежности [2].

Целенаправленное исследование проблема личностной надежности специалиста получила в трудах В.М. Крука. Он определяет ее как «основывающееся на симптомокомплексе психофизического благополучия интегральное мотивационно-произвольное когнитивное психологическое образование регуляции поведения, проявляющееся в динамике профессионально критичных показателей его нормативности и уязвимости» [3].

Центральным понятием в определении личностной надежности специалиста является поведение, которое выражается в отношении к обществу, окружающим людям, предметному миру и регулируется общественными нормами нравственности и права (В.П. Зинченко) [1]. В.М. Крук обосновал, что проблема личностной надежности не рассматривается в качестве самостоятельной задачи и может быть достигнута только непрерывным процессом ее поддержания.

В качестве механизма реализации мероприятий обеспечения личностной надежности специалиста предложена непрерывная оценка критически важных рисков ненадежности. Из этого следует, что надежность сотрудника оценивается от обратного – от проявлений и рисков ненадежности. Оценка направлена на настойчивое побуждение каждого к сознательному соблюдению установленных требований. Непрерывность оценки достигается путем введения многоуровневой системы выбора времени, частоты, исследуемых факторов риска ненадежности конкретного специалиста, основанной на плановых, внеплановых оценках.

Предложенное В.М. Круком понимание сущности и содержания личностной надежности специалиста и система ее обеспечения представляются конструктивными для дальнейшего исследования психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел.

Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел может быть представлена двумя группами внешних и внутренних психологических условий, в каждой из которых выделяются следующие компоненты (рис. 1):

мотивационно-волевой (заинтересованность должностных лиц и сотрудника органов внутренних дел в реализации мероприятий по снижению рисков ненадежности, осознанное добровольное включение и проведение мероприятий обеспечения личностной надежности);

когнитивный (знание и понимание должностными лицами и самим сотрудником органов внутренних дел критически значимых по показателям служебной деятельности рисков ненадежности, осознание значимости обеспечения личностной надежности и соответствия ее требованиям);

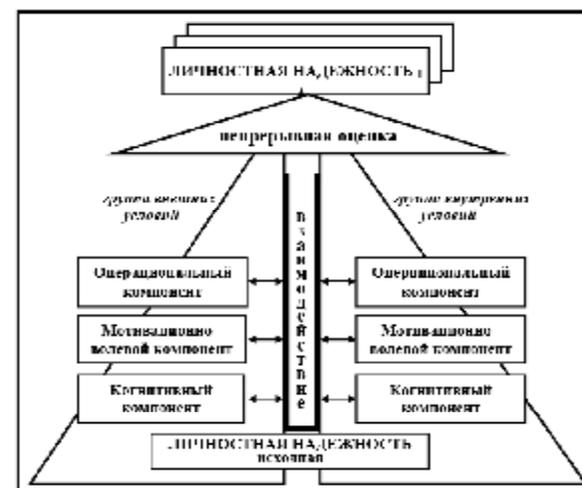


Рис. 1. Теоретическая модель психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел

операциональный (наличие у руководителей арсенала форм, средств и методов реализации мероприятий личностной надежности, наличие у сотрудника опыта, знаний, умений, навыков и др. соответствия требованиям личностной надежности).

Таким образом, требует дальнейшего исследования проблема обоснования предложенной теоретической модели психологических условий обеспечения личностной надежности сотрудника органов внутренних дел, что, на наш взгляд, позволит своевременно выявлять критически значимые по показателям служебной деятельности риски ненадежности сотрудника и принимать неотложные меры по их недопущению.

Список использованных источников

1. Большой психологический словарь. – 4-е изд., расшир. / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М. : АСТ : АСТ МОСКВА ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009.
2. Ендржеевский, А.А. Система обеспечения надежности сотрудника органов внутренних дел // А.А. Ендржеевский, В.М. Крук, В.Г. Мельников / Психопедагогика в правоохран. органах. – 2014. – № 4. – С. 3–10.
3. Крук, В.М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста : монография / В.М. Крук. – М., 2012.

УДК 651.012

А.Ю. Есенова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

В стремительно меняющихся социально-исторических, экономико-правовых условиях современного общества все более актуальными для теоретико-практического рассмотрения становятся психологические аспекты управления в правоохранительной сфере, внедрения новых управленческих технологий.

Безусловно, управленческую деятельность необходимо рассматривать как такую, которая ставит относительно психической сферы руководителя огромное количество требований. Проблема реализации всех своих энергетических ресурсов, личностных качеств и профессиональных умений – одна из важных задач руководителя любого ранга и положения. Эффективно работающий руководитель, как правило, владеет основными управленческими действиями, постоянно рефлексирова, анализирует свою деятельность [5].

Научный интерес к личности руководителя реализован в разнообразных теоретических подходах: коллекционный (О.В. Горлов, А.И. Китов), конкурентный (Э.С. Чугунова), парциальный (А.М. Ома-

ров), инженерно-психологический (А.И. Галактионов, А.В. Филиппов), рефлексивно-ценностный (С.М. Белозеров) и др. [1; 2; 6].

Так, например, в рамках социально-психологического подхода теоретически осмыслены и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной организации (А.Л. Журавлев, Д.П. Кайдалов, А.Г. Ковалев, И.С. Мангутов и др.), организаторский потенциал и направленность руководителя (Ю.Н. Емельянов, Т.А. Загзурина, З.К. Шаукенова и др.), прогнозирование профессионального развития (С.Д. Некрасов, Л.А. Ясюкова и др.) и социально-психологическая ориентировка (Т.Ю. Базаров), изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности (Л.Д. Кудряшова, В.С. Лазарев и др.).

Одним из основополагающих признаков эффективности управления, позволяющий достигать желаемых результатов с учетом психологических критериев, принято считать стиль руководства. Под стилем руководства чаще понимаются постоянно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, который формируется как под влиянием условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя. Изучение стиля руководства в психологии начато давно и имеется довольно значительный опыт в этой области. Стиль руководства определяется многими факторами: социально-историческими, морально-политическими качествами руководителя, его психологическими особенностями, конкретной ситуацией, стадией развития коллектива, пониманием своей роли, собственным видением и собственными ценностными ориентациями и т. д. На стиле руководства сказывается вся личность, ее установки и отношения, характер.

Во всей гамме психологических характеристик стилей управления следует выделить создание одномерных и многомерных моделей стилей (К. Левин, Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, А.А. Русалинова, Н.В. Ревенко и др.), изучение влияния личностных характеристик на закрепление стиля управления (А.Г. Ковалев, А.Л. Журавлев, А.Л. Свенцицкий, А.М. Омаров и др.), гендерных аспектов руководства (Г. Ложкин, Н. Дорошенко, М. Danilo и др.), взаимосвязи качеств личности и профессионализма руководителя (М.В. Сафонова, С. Доннелл) [3].

Рассматривать тот или иной стиль руководства, взятый сам по себе, вне определенного контекста и вполне конкретных последствий, не представляется перспективным. Только по наличию определенного стиля руководства утверждать об эффективности деятельности становится затруднительным. В этом смысле имеются попытки рассмотрения его особенностей сквозь призму системы управленческих отношений. С одной