

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

стороны, управленческие отношения формируются руководителем в сфере его воздействия (власть) и в «поле» его влияния (авторитет). С другой стороны, сам руководитель попадает в объективно возникающие управленческие отношения ответственной зависимости [4].

В целом выделяют формализованные и персонализированные, управленческие отношения, которые взаимодополняют друг друга. Теоретической базой управленческих отношений руководителя является описание трех дихотомий (полюсов), которые и стали обоснованием предлагаемого подхода: бюрократические и новаторские управленческие ориентации; технократические и гуманизаторские; автократические и демократизаторские ориентации (по Ю.Д. Красовскому, 2012).

Учитывая интегральную основу предложенной структуры и последовательное описание управленческого развития руководителя видится перспективным проведение эмпирического исследования именно в русле этого подхода.

Одной из актуальных в данном подходе выступает проблема изучения психологических детерминант проявления управленческих ориентаций руководителей правоохранительных органов. В этом смысле интересны работы Е.В. Егоровой (1992), которая осуществила построение диагностических личностных профилей руководителей и рассмотрела влияние целостной структуры Я-концепции на управленческую деятельность. Предполагаем, что изучение роли таких составляющих, как самоотношение, карьерные предпочтения, тип реакции во фрустрирующей управленческой ситуации в модели функционирования управленческих ориентаций может способствовать развитию я-эффективности руководителя как интегрального психологического образования, продуктивности управленческой деятельности как в целом, так и в правоохранительной сфере в частности.

При этом следует учесть, что управление в правоохранительной сфере имеет свои особенности, так как оно регламентируется не только законами, действующими в обществе, но и уставами, имеющими силу законов, в которых сформулированы основные принципы взаимоотношений в таких коллективах, как единоначалие и субординация, честь и достоинство, справедливость и гуманизм.

Список использованных источников

1. Вересов, Н.Н. Психология управления / Н.Н. Вересов. – Воронеж : МОДЭК, 2006.
2. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев. – М. : Экзамен, 1999.

3. Кабаченко, Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко. – М. : Пед. о-во России, 2000.

4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

5. Михайлов, Г. Личность руководителя и условия успешного управления // Г. Михайлов / Нар. образование. – 2002. – № 1. – С. 105–110.

6. Филиппов, А.В. Методика ситуационно-комплексной оценки управленческого персонала как средство кадровой работы / А.В. Филиппов. – Минск, 2000.

УДК 37.035.6

С.А. Козырев

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СУВОРОВЦЕВ ВОЕННЫХ УЧИЛИЩ МВД РОССИИ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Идея патриотического воспитания учащейся молодежи, являющаяся на протяжении тысячелетней отечественной истории российского общества консолидирующим началом, сегодня претерпевает значительные изменения и является тем фундаментом, на котором формируется активная гражданская позиция молодежи. В последние годы в России наблюдается тенденция возрождения системы патриотического воспитания на всех ступенях образовательного процесса, утраченная в ходе социально-экономических, политических и образовательных реформ XX в.

Сегодня остаются актуальными и требуют рассмотрения задачи формирования у современной учащейся молодежи идеалов и реального опыта служения Отечеству, решать которые призваны, в первую очередь, все уровни и виды образовательных организаций, интегрирующие в своей основе деятельность всех социальных институтов российского общества.

Во многих нормативных документах подчеркивается особое значение по формированию у учащейся молодежи патриотизма, гражданской идентичности, национальных и духовных ценностей поколения российских граждан. Законодательно и нормативно это нашло отражение в реализованных документах: Государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы», «Национальной доктрине образования России», Образовательной инициативе «Наша Новая школа», «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» и других документах, в которых выражена образовательно-воспитательная политика нашей страны.